

# CDLNA<sup>®</sup>

LAVORO

PREVIDENZA

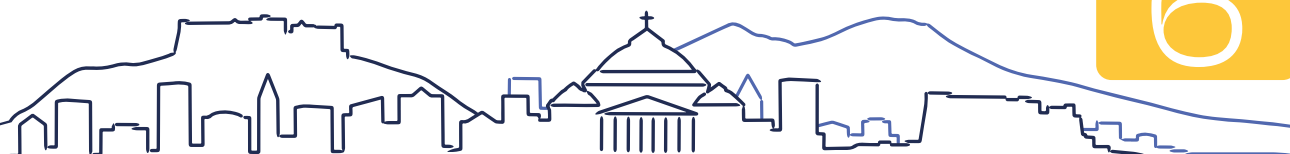
FISCO

RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

GIUGNO 2026

n.

6



- Il Festival del Lavoro: il luogo dove si costruisce il futuro
- Il salario giusto
- Concordato preventivo biennale: il quadro CP in Redditi 2026 e le nuove coordinate del biennio 2026-2027

---

Mensile - Registrazione Tribunale di Napoli n. 36 del 17 dicembre 2024

## Editore

Consiglio Provinciale dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro di Napoli



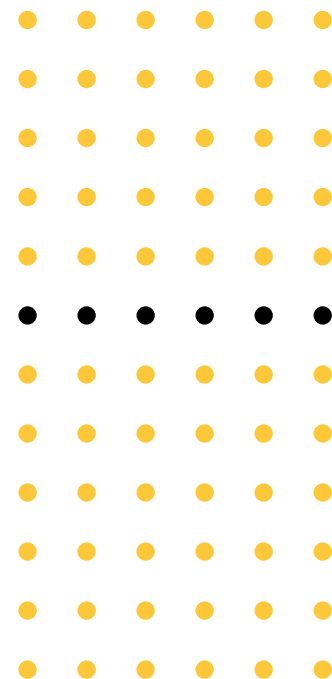
Piazza Municipio, 84  
80133 Napoli (NA)

**Codice Fiscale** 80017920630

**Tel.** 0815518566

**E-mail** cpo.napoli@consulentidellavoro.it

**Pec** ordine.napoli@consulentidellavoropec.it



## Direttore Responsabile

**Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

## Coordinamento

**Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

## Redazione

Centro Studi dell'Ordine di Napoli

Con la collaborazione di



## Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA

# SOMMARIO

## SCENARIO

7 Il Festival del Lavoro: il luogo dove si costruisce il futuro

Francesco Duraccio

## NOVITÀ DEL PERIODO

12 I.N.P.S.

15 I.N.A.I.L.

## LAVORO E PREVIDENZA

18 Il salario giusto

Francesco Capaccio

22 L'evoluzione degli incentivi: dal D.L. 60/2024 al D.L. 62/2026

Monica Schiano

29 Decreto lavoro: contrasto al caporalato digitale

Anna Pane

35 Il delitto di sfruttamento della manodopera ex art. 603-bis del codice penale è configurabile anche in settori diversi dall'agricoltura ma presuppone l'approfittarsi di uno stato di bisogno del lavoratore

Pasquale Assisi

38 Appalti pubblici: la prova del "9" ha dato esito negativo, anzi incostituzionale

Pierluigi Lanzarotti

42 Certificazione dei contratti di lavoro e poteri ispettivi: una sentenza che non convince

Giuseppe Gentile

47 Corte d'appello di Milano Sentenza 5678/2025 – Nuove incertezze sulle Conciliazioni Sindacali

Ivo Amodio

52 Il messaggio INPS n° 1343/2026 detta le istruzioni per poter usufruire dello sgravio contributivo per i contratti a tempo determinato per sostituzione di maternità anche per l'ulteriore periodo di affiancamento previsto dalla legge di bilancio 2026

Carla Napoletano

56 Diritto alla NASPI: le ultime pronunce della Cassazione Lavoro in materia di legittima spettanza

Ettore Franzoni

59 Cronotachigrafo e lavoro straordinario: profili probatori e impatti operativi nel contenzioso del lavoro

Ciro Russo

62 Riforma rateazioni INAIL: piani fino a 60 mesi per risanare il debito e salvaguardare il DURC

Maria Giovanna Marigliano

# SOMMARIO

## FISCO E TRIBUTI

- 69 Concordato preventivo biennale: il quadro CP in Redditi 2026 e le nuove coordinate del biennio 2026-2027  
**Pietro Di Nono**
- 
- 74 Gestione delle perdite fiscali e nuove regole di compensazione per le società in liquidazione  
**Massimiliano De Bonis**
- 
- 80 Antiriciclaggio: nuove istruzioni UIF e impatti organizzativi per gli studi professionali  
**Massimiliano De Bonis**
- 
- 85 Modello 730/2026: il nuovo plafond delle detrazioni per i redditi oltre 75.000 euro e il coordinamento con le norme per i redditi superiori ai 120.000 euro  
**Luigi Carbonelli**
- 

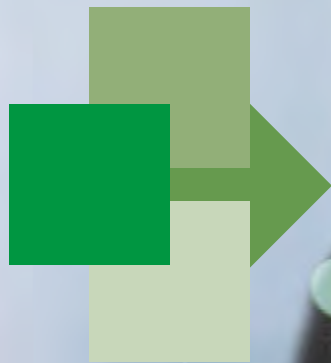
## PROFESSIONAL-MENTE

- 91 Coaching: strumento di evoluzione aziendale e personale; strumento di welfare aziendale  
**Simona Letizia Ilardo**
- 

## RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- 96 Decorrenza del termine per l'irrogazione del licenziamento disciplinare in caso di contestazione e controdeduzioni generiche
- 
- 98 Le dimissioni per giusta causa sono integrate dalla reiterata e significativa mancanza di versamento dei contributi da parte del datore di lavoro
- 
- 99 La valutazione della proporzionalità del licenziamento per giusta causa va valutata sia considerando gli aspetti oggettivi che quelli soggettivi
- 
- 100 Registro dei titolari effettivi verso la piena operatività dopo il via libera della CGUE
- 
- 102 Deduzione dei costi e detrazione IVA negate in presenza di fatture prive di adeguata descrizione delle prestazioni
-

**Fon  
AR  
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

# DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE  
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



[fonarcom.it](http://fonarcom.it)



# SCENARIO



n. 6 - GIUGNO 2026

**CDLNA**<sup>®</sup>  
LAVORO PREVIDENZA FISCO  
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# Il Festival del Lavoro: il luogo dove si costruisce il futuro

Partecipazione, idee, relazioni e visione del futuro. Il Festival del Lavoro 2026 ha mostrato ancora una volta la capacità della professione di essere protagonista nel dibattito sui grandi cambiamenti che attraversano il mondo del lavoro. Un'occasione preziosa di confronto tra istituzioni, parti sociali, accademia e professionisti, che ha visto anche una straordinaria presenza della comunità napoletana, segno di una categoria viva, unita e pronta ad affrontare le sfide dell'innovazione e del cambiamento.

## Francesco Duraccio

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Anche quest'anno il Festival del Lavoro ha confermato di essere molto più di una manifestazione di categoria. I numeri parlano da soli: quasi ventimila partecipanti, oltre centocinquanta eventi, circa cinquecento relatori provenienti dalle istituzioni, dal mondo delle professioni, delle parti sociali, dell'accademia, dell'impresa e della politica. Numeri importanti, certamente, ma che da soli non bastano a spiegare il valore di ciò che si è vissuto a **Roma**, negli spazi del **Centro Congressi La Nuvola**.

Il Festival è ormai diventato un luogo privilegiato di elaborazione culturale, di confronto e di proposta. Un laboratorio permanente nel quale si incontrano competenze, esperienze e sensibilità diverse accomunate dall'obiettivo di comprendere le trasformazioni del lavoro e contribuire a governarle.

La presenza di rappresentanti del Governo, delle istituzioni nazionali, delle organizzazioni sindacali e datoriali, del mondo universitario e della ricerca ha consentito di affrontare i temi più attuali con un approccio multidisciplinare, offrendo ai partecipanti occasioni di approfondimento difficilmente replicabili in altri contesti. Particolarmente significativo è stato l'intervento conclusivo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, **Marina Calderone**, che ha rappresentato un importante momento di sintesi dei lavori e di confronto con la professione.

Per noi Consulenti del Lavoro il Festival continua a rappresentare un'occasione unica non solo per aggiornare le nostre competenze, ma anche per contribuire al dibattito pubblico su temi che incidono direttamente sul futuro delle im-

prese, dei lavoratori e del Paese.

Tra gli aspetti che maggiormente hanno caratterizzato questa edizione vi è certamente l'attenzione rivolta alle **nuove sfide che attraversano il mercato del lavoro**. Le ricerche presentate dalla Fondazione Studi hanno offerto spunti di riflessione particolarmente significativi. Dai dati sul crescente disagio psicologico dei lavoratori, con l'**aumento delle malattie professionali legate allo stress e ai nuovi modelli organizzativi**, fino alle analisi dedicate all'**impatto dell'intelligenza artificiale sui processi produttivi e professionali**, è emersa con chiarezza la necessità di accompagnare il cambiamento con strumenti adeguati di formazione, tutela e *governance*.

L'intelligenza artificiale, in particolare, si sta imponendo come uno dei principali fattori di trasformazione del lavoro contemporaneo. Non una minaccia da contrastare, ma una straordinaria opportunità da comprendere e governare. Una sfida che riguarda imprese, lavoratori e professionisti e che richiede nuove competenze e nuovi modelli organizzativi.

Grande interesse hanno suscitato anche i confronti dedicati al cosiddetto "**salario giusto**", tema che continua ad alimentare riflessioni e approfondimenti sia a livello nazionale sia nei territori. Si tratta di un dibattito destinato a incidere profondamente sugli equilibri del sistema delle relazioni industriali e sul ruolo della contrattazione collettiva. Anche il nostro Ordine intende contribuire a questa riflessione. Lo facciamo attraverso le pagine di questa rivista e lo faremo ulteriormente con momenti di confronto dedicati. Il primo appuntamento è stato quello 12

giugno, quando, insieme a Confcommercio Campania, abbiamo analizzato il tema del trattamento economico complessivo e le implicazioni che esso può avere in generale e nell'ambito della contrattazione collettiva di settore. Accanto a questo, il Festival ha affrontato temi altrettanto rilevanti quali la **trasparenza retributiva**, le **politiche di inclusione**, la **sicurezza sul lavoro**, il **benessere organizzativo**, la **riforma degli ordinamenti professionali** e le prospettive del mercato del lavoro in una fase di profonda trasformazione economica e tecnologica.

Particolarmente emozionante è stato il momento dedicato alla legalità. La presentazione del progetto legato alla storia del testimone di giustizia, e nostro amico, **Antonino Bartuccio** ha rappresentato una delle pagine più significative dell'intera manifestazione. Sapere che questa testimonianza di coraggio civile diventerà un **docufilm** destinato a raggiungere migliaia di giovani nelle scuole e nelle università italiane conferma come la nostra professione continui a interpretare il proprio ruolo non soltanto sotto il profilo tecnico, ma anche sotto quello sociale ed educativo. La legalità, infatti, non rappresenta soltanto un principio giuridico, ma il presupposto indispensabile per costruire lavoro dignitoso, sviluppo economico e coesione sociale.

**Per il Consiglio Provinciale di Napoli questa edizione del Festival ha avuto un significato particolare anche sotto il profilo della partecipazione.** Nonostante il nostro Ordine promuova durante l'anno un numero elevatissimo di eventi formativi e culturali, caratterizzati da standard qualitativi riconosciuti a livel-

lo nazionale, **la risposta dei colleghi napoletani è stata straordinaria.**

Oltre **200 Consulenti del Lavoro** e più di **30 tra praticanti e giovani abilitati** non ancora iscritti all'Albo hanno preso parte alla manifestazione, consentendo alla delegazione napoletana di risultare la più numerosa d'Italia in termini assoluti, fatta eccezione per Roma, città ospitante. Un risultato che assume un valore ancora più significativo se si considera che la partecipazione dei giovani è stata resa possibile anche grazie al sostegno del Consiglio Nazionale, che ha contribuito alle spese di viaggio, confermando una concreta attenzione verso le nuove generazioni della professione.

Questo straordinario risultato è il frutto del **"Progetto Giovani"** che la nostra Categoria porta avanti da tempo e del quale abbiamo più volte dato conto sulle pagine di questa rivista e nelle numerose occasioni di incontro. Un percorso articolato che comprende attività di orientamento, formazione, accompagnamento alla professione e occasioni di confronto con i colleghi più esperti. Non a caso, il Festival ha dedicato numerosi momenti specificamente rivolti ai giovani, offrendo loro strumenti utili per comprendere il valore dell'iscrizione all'Ordine, le prospettive della professione e le opportunità di sviluppo che essa continua a garantire.

Proprio per riconoscere l'eccezionale partecipazione della delegazione napoletana, il Consiglio Nazionale ha voluto attribuire ai colleghi di Napoli un particolare riconoscimento. Il premio consiste in **un percorso formativo dedicato all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale negli studi professionali e nella possibilità di utilizzare gratuita-**

**mente per alcuni mesi strumenti innovativi a supporto dell'attività professionale.** Un'iniziativa che coniuga simbolicamente i due elementi che hanno caratterizzato questa partecipazione record: il coinvolgimento delle persone e lo sguardo rivolto al futuro.

**Ma il Festival è anche molto altro.** È il luogo in cui si costruiscono relazioni istituzionali, si consolidano collaborazioni esistenti e se ne avviano di nuove. In pochi giorni si concentrano incontri, confronti e opportunità che difficilmente potrebbero trovare spazio nel corso dell'ordinaria attività professionale. È proprio questa straordinaria capacità di mettere in connessione persone, idee e progetti che rende il Festival un **appuntamento irrinunciabile** per chiunque voglia contribuire allo sviluppo della professione. Desidero pertanto rivolgere un sincero ringraziamento a tutti coloro che hanno reso possibile questa straordinaria edizione: il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, la Fondazione Studi, gli organizzatori, i relatori, i partecipanti e tutte le persone che hanno lavorato, spesso lontano dai riflettori, per garantire il successo della manifestazione.

Un plauso particolare va al Presidente del Consiglio Nazionale, **Rosario De Luca**, vero propulsore dell'evento, che nel salutare i partecipanti ha annunciato il ritorno del Festival del Lavoro a Roma e alla Nuvola anche per la diciottesima edizione. Una notizia accolta con entusiasmo da tutta la Categoria e che rappresenta il modo migliore per chiudere un'edizione di straordinario successo e iniziare, fin da subito, a guardare al futuro.

# CDLNA<sup>®</sup>

CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI  
LAVORO PREVIDENZA FISCO



## EVENTO FORMATIVO WEBINAR **3** CREDITI

### ARGOMENTI

- Decreto Lavoro: salario giusto, incentivi all'occupazione e caporalato digitale
- Legge n. 60/2026: caporalato e lavoro forzato
- Corte Costituzionale: nessuna deroga territoriale al salario minimo
- Sostituzione lavoratrici in maternità ed esonero contributivo
- Diritto alla NASpl: ultime pronunce giurisprudenziali



### RELATORI

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Monica Schiano	<i>Centro Studi CDLNA</i>

## 15 GIUGNO 2026

DALLE 10:00 ALLE 13:00



con la partecipazione di





# NOVITÀ DEL PERIODO

n. 6 - GIUGNO 2026

# I.N.P.S.

## **Messaggio 29 maggio 2026, n. 1808**

A seguito della classificazione aggiornata ISTAT (CP2021) delle professioni, l'Istituto fornisce i necessari chiarimenti per l'individuazione delle attività lavorative c. d. gravose, il cui svolgimento consente l'accesso all'APE sociale, alla pensione anticipata per i lavoratori precoci, alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata con disapplicazione dell'adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita.

## **Circolare 27 maggio 2026, n. 62**

L'INPS fornisce ai soggetti iscritti alle gestioni dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali e del terziario ed ai lavoratori autonomi che determinano il reddito di arte e professione, iscritti alla gestione separata, le indicazioni operative per la corretta compilazione del quadro RR del Modelli Redditi PF2026 ai fini del calcolo dei contributi dovuti all'Istituto. Vengono altresì indicate le istruzioni per il pagamento del saldo 2025 e dell'acconto 2026, nonché per la rateazione e la compensazione degli importi dovuti.

## **Circolare 26 maggio 2026, n. 61**

L'INPS rende note le tabelle relative a livelli reddituali e casistiche per il calcolo dell'Assegno per il Nucleo Familiare valide per il periodo 01 luglio 2026 - 30 giugno 2027.

## **Messaggio 22 maggio 2026, n. 1702**

A seguito della proroga disposta dall'art. 1, co. 165, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026), l'Istituto fornisce le istruzioni operative relative all'esposizione dei dati in UNIEMENS-CIG e del conguaglio in UNIEMENS nell'ipotesi di richiesta di trattamento di integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa, nonché i necessari chiarimenti inerenti agli aspetti contributivi collegati.

## **Messaggio 22 maggio 2026, n. 1699**

Facendo seguito alla precedente circolare n. 60 del 21 maggio 2026, l'INPS espone il funzionamento della nuova funzionalità, presente all'interno della sezione "Smart Task" all'interno del "Cassetto Previdenziale del Contribuente", per l'inoltro all'ente delle domande di pagamento dilazionato dei contributi dovuti.

## **Circolare 21 maggio 2026, n. 60**

A seguito della deliberazione n. 20 del Consiglio di Amministrazione dell'INPS del

25 febbraio 2026, con la quale è stato adottato il nuovo "Regolamento di disciplina della dilazione del pagamento dei debiti per contributi e accessori di legge", l'Istituto espone le regole per le richieste di rateazione dei debiti maturati nei confronti dello stesso vigenti per le istanze presentate dalla data di pubblicazione della circolare, indicando altresì le modalità attraverso le quali richiedere, eventualmente, l'aumento del numero di rate per le istanze presentate a partire dal 12 gennaio 2025.

### **Circolare 20 maggio 2026, n. 59**

L'INPS fornisce chiarimenti in merito alla debenza del contributo di cui all'art. 2, co. 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. *ticket* di licenziamento) per i detenuti dipendenti da datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria.

### **Messaggio 15 maggio 2026, n. 1618**

L'INPS comunica che sono in fase di notificazione i provvedimenti di annullamento nei confronti dei contribuenti per i quali è stato rilevato l'esito negativo dei controlli effettuati sulle domande, presentate da imprenditori agricoli professionali, coltivatori diretti, mezzadri e coloni, di esonero dal pagamento della contribuzione dovuta, ai sensi dell'art. 16 del decreto-legge n. 137/2020 e dell'art. 70 del decreto-legge n. 73/2021. Vengono altresì indicate le modalità di presentazione dell'istanza di riesame del provvedimento di annullamento notificato dall'Istituto.

### **Circolare 14 maggio 2026, n. 57**

L'INPS fornisce le prime istruzioni amministrative per la gestione degli adempimenti previdenziali collegati al c.d. "Bonus Donne 2026", previsto dall'art. 1 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, rinviando ad un successivo messaggio l'indicazione delle relative istruzioni per la presentazione delle istanze e per la concreta fruizione del beneficio.

### **Circolare 14 maggio 2026, n. 56**

L'INPS fornisce le prime istruzioni amministrative per la gestione degli adempimenti previdenziali collegati al c.d. "Bonus ZES 2026", previsto dall'art. 3 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, rinviando ad un successivo messaggio l'indicazione delle relative istruzioni per la presentazione delle istanze e per la concreta fruizione del beneficio.

### **Circolare 14 maggio 2026, n. 55**

L'INPS fornisce le prime istruzioni amministrative per la gestione degli adempimenti previdenziali collegati al c.d. "Bonus Giovani 2026", previsto dall'art. 2 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, rinviando ad un successivo messaggio l'indicazione delle relative istruzioni per la presentazione delle istanze e per la concreta fruizione del beneficio.

### **Circolare 13 maggio 2026, n. 54**

L'Istituto illustra le caratteristiche del c.d. "Ammortizzatore Unico", previsto dal decreto-legge 27 febbraio 2026, n. 25, a favore di datori di lavoro e lavoratori interessati dagli eccezionali eventi meteorologici che hanno colpito il territorio della regione Calabria, della regione autonoma della Sardegna e della regione Siciliana, fornendo altresì le istruzioni operative per la presentazione delle istanze di fruizione del beneficio.

### **Circolare 07 maggio 2026, n. 53**

L'INPS fornisce delucidazioni relative all' "indennità *una tantum*", prevista dal decreto-legge 27 febbraio 2026, n. 25, a favore dei lavoratori autonomi della Regione Calabria, della Regione autonoma della Sardegna e della Regione Siciliana, la cui attività è stata sospesa a causa degli eccezionali eventi meteorologici che si sono verificati a partire dal giorno 18 gennaio 2026 (compresa la frana di Niscemi), esponendo altresì le istruzioni operative per accedere al beneficio.

### **Messaggio 06 maggio 2026, n. 1511**

Relativamente all'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026, previsto dalla legge 30 dicembre 2025, n. 199, L'INPS rende noto il recepimento della proroga del termine per adempiere al 16 luglio 2026 per gli importi di competenza del primo semestre 2026 (competenza da gennaio a giugno) disposto dall'art. 16 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, fornendo altresì le istruzioni operative per l'esposizione delle informazioni sul flusso UNIEMENS.

### **Messaggio 05 maggio 2026, n. 1493**

L'INPS fornisce indicazioni operative destinate ai datori di lavoro agricoli, superando quanto indicato nel precedente messaggio n. 1388 del 24 aprile 2026, per adempiere correttamente all'obbligo, previsto dall'art. 1, co. 203, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di Bilancio 2026), di versamento al Fondo di Tesoreria del trattamento di fine rapporto dei dipendenti, dettagliando sfera di applicazione e modus operandi da seguire.

# I.N.A.I.L.

## **Circolare 28 maggio 2026, n. 25**

L'INAIL fornisce dati e tabelle contenenti gli importi dei limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi per l'anno 2026, indicando altresì le retribuzioni convenzionali applicabili e gli importi dei "premi speciali unitari".

## **Circolare 8 maggio 2026, n. 19**

A seguito dell'approvazione da parte dell'ente, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 15 gennaio 2026, della nuova disciplina relativa alla rateazione dei debiti per premi e accessori non iscritti a ruolo, l'INAIL illustra le novità in materia di dilazione delle somme dovute, fornendo altresì le necessarie istruzioni operative aggiornate per procedere alla presentazione delle domande.

## **Circolare 7 maggio 2026, n. 18**

L'Ente rende nota la misura aggiornata dei contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali in agricoltura a partire dal 01 gennaio 2026.



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro  
Unione Provinciale di Napoli

in collaborazione con



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

# 17 giugno 2026

DALLE 09:30 ALLE 13:30

## Iniziativa “Formazione sul territorio”

- Decreto Legge 1° Maggio (62/2026) - salario giusto e sistemi di cooperazione
- Corte di appello Milano - 5678/2025 (conciliazioni sindacali)
- Decreto Legge 1° Maggio (62/2026) - caporalato digitale (riders)
- Decreto Legge 1° Maggio (62/2026) - incentivi e stabilizzazione e conciliazione tempi di vita e lavoro
- L'evoluzione delle competenze: come guidare la trasformazione aziendale

### Saluti e interventi introduttivi

<b>Raffaele de Leonardis</b>	Sindaco di Qualiano
<b>Francesco Duraccio</b>	Presidente CPO Napoli
<b>Luigi Carbonelli</b>	Presidente UP ANCL Napoli

### Relatori

<b>Pasquale Assisi</b>	Consigliere CPO Napoli
<b>Ivo Amodio</b>	Centro Studi CDLNA
<b>Paola Gigantini</b>	Centro Studi ANCL "Vincenzo Balzano"
<b>Anna Pane</b>	Centro Studi CDLNA
<b>Monica Schiano</b>	Centro Studi CDLNA
<b>Luigi Sposito</b>	Centro Studi ANCL "Vincenzo Balzano"
<b>Chiara Viesti</b>	Centro Studi ANCL "Vincenzo Balzano"

## Aula Consiliare del Comune di Qualiano

Piazza del Popolo, 1 - Qualiano



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro  
Unione Provinciale di Napoli  
Centro Studi V. Balzano

**CDLNA**  
CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI  
LAVORO PREVIDENZA FISCO

con la partecipazione di:



con il patrocinio del  
Comune di Qualiano





# LAVORO E PREVIDENZA

n. 6 - GIUGNO 2026

**CDLNA**<sup>®</sup>  
LAVORO PREVIDENZA FISCO  
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# Il salario giusto

La recente pubblicazione del D.L. 62/2026 introduce nel ns. ordinamento positivo il "salario giusto", la cui determinazione è affidata alla contrattazione collettiva nazionale "leader" attraverso il trattamento economico complessivo (c.d. "TEC") adeguato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Il presente articolo si prefigge un esame preliminare della novella legislativa.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

Il D.L. 30 aprile 2026 n° 62, al secolo "Decreto 1° Maggio", chiude, al momento, il dibattito sul salario minimo legale, ponendo al centro la contrattazione collettiva quale strumento di attuazione dell'art. 36 Cost. attraverso il trattamento economico complessivo (TEC), la cui declinazione è affidata alla medesima contrattazione di livello nazionale *leader*, ossia i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Infatti, l'art. 7 del richiamato decreto afferma espressamente che la contrattazione collettiva, **"ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costi-**

**tuzione, costituisce lo strumento per la determinazione del salario giusto"**, assicurando un **trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e qualità del lavoro**<sup>1</sup>.

L'elemento tecnicamente più innovativo è l'elezione del "trattamento economico complessivo" a parametro del salario giusto.

Il decreto supera la riduzione del tema salariale al solo minimo tabellare o alla paga oraria, donde il salario è – ora – concepito come insieme di voci che concorrono a formare il TEC.

*In primis*, va evidenziato che la disposizione in commento riafferma la centralità della contrattazione collettiva come strumento di regolazione sociale del mercato del lavoro, sulla scorta degli insegnamenti dottrinali e giurisprudenziali, riassumibili nell'adagio *"il contratto collettivo rappresenta il*

1 Nel testo normativa manca il riferimento al parametro della "sufficienza", anch'esso contenuto nell'art. 36 Cost., evidentemente al fine di evitare ingerenze nella funzione giurisdizionale, unica chiamata a dirimere controversie in ordine alla idoneità della retribuzione ad assicurare il precetto costituzionale.

*massimo concedibile, per i datori di lavoro, ed il massimo ottenibile, per i lavoratori".* Pertanto, essa rappresenta la sintesi dei contrapposti interessi, donde la sua produzione, sotto il profilo economico, ha sempre rappresentato, per giurisprudenza costante, con talune (anche recenti<sup>2</sup>) eccezioni, il c.d. "parametro esterno" per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost. La norma, inoltre, al c. 3, onde evitare una censura di incostituzionalità rispetto all'art. 39 c. 1 della Cost., non pone vincoli alla libertà sindacale, sia con riguardo ai contenuti, sia con riferimento all'adesione soggettiva, prevedendo unicamente che il parametro esterno per la individuazione del trattamento economico complessivo utile per l'attuazione, almeno sotto il requisito della "proporzionalità", dell'art. 36 Cost., sia affidato alla (sola) contrattazione *leader*.

E', infatti, previsto che, ferma la libertà sindacale, il TEC stabilito dalla contrattazione collettiva, priva dell'attributo della "maggiore rappresentatività comparata", non assolva quella funzione di conformità proporzionale all'art. 36 Cost., salvo l'adeguamento al valore previsto dalla contrattazione *leader*.

Parimenti, il c. 4, onde evitare vuoti,

prevede che, nei settori non coperti da contrattazione collettiva, debba farsi riferimento al TEC individuato dalla contrattazione *leader* più prossima all'attività effettivamente svolta dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

La norma, parimenti, nulla dice in ordine alla individuazione delle organizzazioni datoriali e sindacali *leader*, dovendosi – come finora avvenuto – fare affidamento agli indici giurisprudenziali<sup>3</sup>, con le note implicazioni operative.

Venendo più specificatamente all'esame della disposizione, va subito evidenziato che la norma pone l'accento sul "**trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e qualità del lavoro prestato**".

Il riferimento al "*lavoro prestato*" mette in evidenza che il TEC dovrebbe riferirsi al corrispettivo dell'attività lavorativa, cioè al sinallagma del contratto di lavoro subordinato. Il riferimento, pertanto, dovrebbe essere alla retribuzione diretta<sup>4</sup>, indiretta<sup>5</sup> e differita<sup>6</sup>.

Invero, al fine di consentire un adeguamento sistematico della novella al

2 La giurisprudenza recente (Cass. 27711 e 27769/2023) aveva già affermato che i valori di proporzionalità e sufficienza ex art. 36 Cost. precedono l'autonomia negoziale, potendo condurre alla disapplicazione dei minimi contrattuali ove non garantiscano un'esistenza dignitosa.

3 Numero complessivo delle imprese associate, numero complessivo dei lavoratori occupati; diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio ed ambiti settoriali), numero dei contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti (cfr. nota Ministero del Lavoro prot. 25/1/0018931/MA002.A007.1452 del 09.11.2010).

4 Il corrispettivo della prestazione lavorativa oggetto del contratto di lavoro subordinato, ex art. 2094 c.c.

5 Quella cioè corrisposta nelle ipotesi di cui all'art. 2110 c.c., in assenza di una effettiva prestazione lavorativa riconducibile ad una delle cause declinate dalla legge e/o dai contratti collettivi stessi. Nella individuazione della retribuzione indiretta un aspetto importante è rappresentato dalle ferie, quantificate sulla base della c.d. "retribuzione feriale comunitaria" (cfr. F. Capaccio, *La retribuzione feriale europea*, in questa Rivista n° 12/2024).

6 Sicuramente la 13.ma mensilità, prevista dall'art. 17 D.P.R. 1070/1960 ed il TFR di cui all'art. 2110 c.c. Quanto alla 14.ma o ulteriori mensilità si rinvia alla nota 7.

*corpus* normativo esistente, un interessante punto di riflessione per la individuazione del TEC potrebbe essere rappresentato dall'art. 4 c. 2 dell'allegato I.01 del codice degli appalti pubblici, D. Lgs. 36/2023, laddove – ai fini della valutazione di equivalenza economica fra differenti contratti collettivi – si deve tener conto:

- a. Retribuzione tabellare;
- b. Indennità di contingenza;
- c. Elemento distinto della retribuzione (EDR);
- d. Eventuali mensilità aggiuntive<sup>7</sup>;
- e. Eventuali ulteriori indennità previste<sup>8</sup>.

Da tale elenco, nel codice degli appalti, risultano esclusi gli scatti di anzianità evidentemente in quanto non strettamente connessi con la prestazione lavorativa, trattandosi, secondo la più diffusa e consolidata contrattazione collettiva, di meri aumenti connessi all'anzianità di servizio, oggetto – in questo senso – di attenzione da parte della giurisprudenza comunitaria al fine di evitare

discriminazioni fra lavoratori assunti a tempo determinato.

Sul punto, si segnala, tuttavia, che gli scatti sono stati oggetto, nella giurisprudenza amministrativa<sup>9</sup>, di specifica valutazione in ordine all'equivalenza contrattuale.

Solo per completezza deve segnalarsi che una declinazione del TEC (trattamento economico complessivo) è presente nell'accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 09.03.2018, c.d. "patto per la fabbrica", come voce retributiva composta dal TEM<sup>10</sup> (trattamento economico minimo) e da tutti quei trattamenti economici nei quali sono da ricomprendere anche le eventuali forme di *welfare*<sup>11</sup> che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore".

L'art. 7, c. 5, collega l'accesso ai benefici previsti dal decreto (artt. 1-6)<sup>12</sup> al rispetto del trattamento economico individuale non inferiore al TEC determinato secondo i criteri del medesi-

7 La declinazione al plurale "eventuali" lascerebbe intendere la inclusione anche della 14.ma ovvero delle ulteriori mensilità previste dalla contrattazione collettiva di riferimento (*leader*).

8 Evidentemente in rapporto con l'attività specifica resa dal lavoratore (oggetto della prestazione lavorativa). Invero, considerato che il contratto collettivo da indicare da parte della stazione appaltante, ex art. 11 del D. Lgs. 36/2023, non è soltanto quello nazionale ma anche territoriale, ben potrebbe ricomprendersi, nell'ambito degli appalti, anche le voci retributive territoriali che, a parere di chi scrive, tenuto conto dell'assenza di riferimenti territoriali, sarebbero da escludere nella determinazione del salario giusto.

9 Consiglio di Stato, sentenza n° 2085/2025.

10 *Id*: minimo tabellare (*cf.* punto H dell'accordo).

11 Nell'accordo del 2018, il *welfare* è declinato, nel punto 6 lettera a), come previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, tutela della non autosufficienza, prestazioni di *welfare* sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si evidenzia, sempre seguendo un'impostazione di sistema, che tali elementi, secondo la giurisprudenza (Cass. 6530/2001) e dottrina classica sono da ascrivere nella c.d. "parte obbligatoria" del CCNL (con efficacia cogente ai soli aderenti alle associazioni datoriali sottoscrittrici), nonché, nel codice degli appalti, sono (correttamente) indicati nell'ambito delle tutele normative e non economiche, donde – a rigor di logica, rispondendo, peraltro, a politiche reputazionali, di attrattività e *retention* aziendali oltre che soggetti ad un'alea non prevedibile, né quantificabile – non sembrerebbe porsi in linea con il trattamento economico complessivo di cui alla novella in esame.

12 Si rinvia a M. Schiano, *L'evoluzione degli incentivi: dal D.L. 60/2024 al D.L. 62/2026*, in questo stesso numero della presente Rivista.

mo articolo<sup>13</sup>.

Gli artt. 8–11 costruiscono un'articolata infrastruttura informativa a supporto del nuovo paradigma del salario giusto.

Più in dettaglio, l'art. 8 coinvolge CNEL, INPS, ISTAT, INAPP, INL e altri enti per raccogliere dati retributivi disaggregati (genere, età, disabilità, settore, dimensione) e prevede l'elaborazione di indicatori di adeguatezza retributiva rispetto all'art. 36 Cost. e indicatori correttivi legati a produttività, incidenza del costo del lavoro, tasso di occupazione, variabilità della domanda.

Il successivo art. 9 attribuisce al CNEL il compito di redigere almeno annualmente un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, articolato per settori, con analisi dei livelli retributivi, copertura contrattuale, retribuzioni minime e effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione, oltre a prevede l'istituzione di un archivio amministrativo dei contratti aziendali e territoriali, parte integrante dell'archivio nazionale dei

contratti e accordi collettivi, con estrazione del TEC dai contratti depositati.

L'art. 10 introduce l'adeguamento automatico del 30% dell'IPCA<sup>14</sup> se il rinnovo, il cui contratto sia scaduto dopo il 1° maggio 2026<sup>15</sup>, non interviene entro 12 mesi dalla scadenza naturale del CCNL, salvo diverse pattuizioni, con esenzione per i settori ad alta stagionalità, in cui l'adeguamento è rimesso a indicatori economici settoriali e prevede la perdita del contributo di assistenza contrattuale dopo 12 mesi dalla scadenza del contratto.

Infine, l'art. 11 Inserisce tra gli obblighi informativi al lavoratore e sul cedolino paga l'indicazione del CCNL applicato, identificato mediante codice alfanumerico unico, stabilendo l'uso del codice da parte di Ministero, INL, INPS, CNEL e altri enti per monitorare l'effettiva applicazione dei CCNL e individuare scostamenti nei trattamenti economici, anche ai fini dell'accesso ai benefici e dell'analisi del dumping contrattuale e retributivo.

13 La previsione del rispetto del TEC quale condizione di "accesso" alle agevolazioni introdotte dal D.L. 62/2026 sembrerebbe declinarla come incidente sull'*an* (sul diritto al godimento) e non sulla *fruibilità* (*id.*: con verifica in corso d'opera), quindi da verificare *ex ante* (e per tutti i lavoratori) e non *in itinere*, portando la eventuale inosservanza fuori dal perimetro dell'applicazione calmieratrice di cui alla circolare INL 3/2017 (sul punto, tuttavia, deve segnalarsi che il c. 1175-*bis* dell'art. 1 L. 296/2006, nel testo introdotto dall'art. 29 c. 1 lettera b) del D.L. 19/2024, fa riferimento al "diritto" ai benefici).

14 Nonché la non debenza del contributo di assistenza contrattuale.

15 Per quelli già scaduti alla predetta data a decorrere dal 1° gennaio 2027.

# L'evoluzione degli incentivi: dal D.L. 60/2024 al D.L. 62/2026

Con le agevolazioni contributive che cambiano più frequentemente delle stagioni, appare giusto fare il punto della situazione.

 **Monica Schiano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Ci eravamo lasciati così<sup>1</sup>:

Requisiti e condizioni di spettanza Bonus Donne D.L. 60/2024	Requisiti e condizioni di spettanza Bonus Giovani D.L. 60/2024	Requisiti e condizioni di spettanza Bonus Zes D.L. 60/2024
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Esonero 100% contributi carico azienda, per un importo massimo 650,00 euro.</li> <li>■ Assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ovvero da 2 anni, ovunque residenti, ovvero occupate nelle professioni o settori ad alta disparità occupazionale di genere.</li> <li>■ Esonero riconosciuto rispettivamente per 24 o 12 mesi.</li> <li>■ Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.</li> <li>■ Applicabile, in ultima versione, dal 01/01/2026 al 31/12/2026.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Esonero 100 % dei contributi carico azienda, in ultima versione, solo se l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato comporta un incremento occupazionale netto. In assenza di incremento occupazionale netto l'incentivo è comunque riconosciuto nella misura del 70%.</li> <li>■ Limite massimo di Euro 500,00, o 650 euro per assunzioni effettuate in zone Zes, per un periodo massimo di ventiquattro mesi.</li> <li>■ Assunzione o trasformazioni a tempo indeterminato di giovani under 35 mai occupati a tempo indeterminato.</li> <li>■ Applicabile, in ultima versione dal 01/01/2026 al 30/04/2026.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Esonero 100 % dei contributi carico azienda, in ultima versione, solo se l'assunzione comporta un incremento occupazionale netto. In assenza di incremento occupazionale netto l'incentivo è comunque riconosciuto nella misura del 70%.</li> <li>■ Limite massimo di importo pari a 650,00 euro per un periodo massimo di ventiquattro mesi.</li> <li>■ Esonero riconosciuto per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori over 35 disoccupati da almeno ventiquattro mesi, da parte di datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono presso una sede ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.</li> <li>■ Applicabile, in ultima versione, dal 01/01/2026 al 30/04/2026.</li> </ul>

1 Si rinvia al contributo "Bonus Decreto Coesione: gli amici ritrovati" di M. Schiano e "Bonus Zes: operatività e proroga" di A. Pane, al n. 3 - Marzo 2026 di questa Rivista.

Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, abroga il comma 1-*bis* dell'art. 14 della legge 27 febbraio 2026, n. 26<sup>2</sup> con cui venivano prorogati il bonus Donne<sup>3</sup> fino al 31/12/2026, ed i bonus Giovani<sup>4</sup> e Zes<sup>5</sup> fino al 30/04/2026. Ognuno dei bonus abrogati, previa pubblicazione decreti ministeriali e/o eventuali autorizzazioni UE e circolari Inps, avrebbe dovuto essere richiesto preventivamente all'assunzione. E fino al 30/04/2026, *nihil actum est*.

Il Legislatore, con il Decreto cd. "primo maggio", non ci lascia a bocca asciutta. Unitamente all'abrogazione dei sopra descritti bonus, ne introduce altrettanti in sostituzione ai primi,

rendendoli vigenti fin dal 01/01/2026, ampliando la platea dei soggetti agevolabili e modificandone dunque la portata di applicazione. Onde evitare i tempi biblici delle autorizzazioni UE, i nuovi incentivi vengono concessi in ottemperanza al regolamento UE n. 651/2014 – Regolamento generale di esenzione per categoria GBER<sup>6</sup> - donde il fulcro della condizione di accesso al beneficio va ricercato nella definizione di "lavoratore svantaggiato", per il quale il Regolamento prevede una durata ammissibile degli incentivi di dodici mesi e di "lavoratore molto svantaggiato", per il quale è prevista una durata massima di ventiquattro mesi.

#### Lavoratore svantaggiato - Art. 2 n. 4) Reg. 651/2014

- Chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) aver superato i 50 anni di età; e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico; f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

#### Lavoratore molto svantaggiato - Art. 2 n. 99) Reg. 651/2014

- Chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito; o b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato».

<sup>2</sup> Non previsto nella versione iniziale del Decreto Milleproroghe (D.L. 31 dicembre 2025, n. 200).

<sup>3</sup> Art. 23 D.L. 60/2024. Circolare Inps n. 91 del 12 maggio 2025.

<sup>4</sup> Art. 22 D.L. 60/2024. Circolare Inps n. 90 del 12 maggio 2025.

<sup>5</sup> Art. 24 D.L. 60/2024. Circolare Inps n.10 del 3 febbraio 2026.

<sup>6</sup> *General Block Exemption Regulation*.

Richiamata da entrambe le definizioni è la nozione di lavoratore "privo di impiego regolarmente retribuito", vale a dire che non abbia prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero, che nel lasso di tempo richiesto, abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore ai limiti esenti da imposizione. Predetta condizione non richiede la previa registrazione del lavoratore presso il centro per l'impiego. Ciò che davvero fa la differenza rispetto alla previgente disciplina, è l'insieme delle condizioni di spettanza, più rigide e puntuali, che dovranno essere particolarmente attenzionate dagli addetti ai lavori, in quanto oggetto di dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, in sede di richiesta delle agevolazioni stesse, come sottolineato dalle già emanate circolari "normative" Inps.

### **Bonus donne 2026 – Art. 1 D.L. 62/2026 – Circolare Inps n. 57 del 14/05/2026**

Il beneficio, pari al 100% dei contributi carico azienda, escluso premi Inail e fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, nel limite massimo di importo mensile pari a 650,00 euro, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato,<sup>7</sup> donne di qualsiasi età, ovunque residenti, lavoratrici svantaggiate o molto svantaggiate,

per una durata massima rispettivamente di dodici e ventiquattro mesi. Se la lavoratrice, anche dirigente, è residente in una delle regioni Zes, il limite massimo di importo sarà pari ad euro 800,00. I massimali saranno riproporzionati in caso di contratto a tempo parziale.

### **Bonus giovani 2026 – Art. 2 D.L. 62/2026 – Circolare Inps n. 55 del 14/05/2026**

Il beneficio, pari al 100% dei contributi carico azienda, escluso premi Inail e fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, nel limite massimo di importo mensile pari a 500,00 euro, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato - non già trasformazioni - giovani under 35 (dovendosi intendere di età massima 34 anni e 364 giorni) svantaggiati o molto svantaggiati, per una durata massima rispettivamente di dodici e ventiquattro mesi. Se il lavoratore è assunto presso una sede ubicata in una delle regioni Zes, il limite massimo di importo sarà pari ad euro 650,00. Predetto importo dovrà essere oggetto di riduzione a valore "normale" laddove il lavoratore sia trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla Zes unica. I massimali saranno inoltre proporzionalmente ridotti in caso di rapporti a tempo parziale. Restano esclusi i contratti di lavoro domestico, intermittenze ed i rapporti di apprendistato.

<sup>7</sup> Ad esclusione dei contratti di lavoro domestico, intermittente ed i rapporti di apprendistato.

## Bonus Zes 2026 – Art. 3 D.L. 62/2026 – Circolare Inps n. 56 del 14/05/2026

Il beneficio, pari al 100% dei contributi carico azienda, escluso premi Inail e fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, nel limite massimo di importo mensile pari a 650,00 euro<sup>8</sup> e per una durata massima di ventiquattro mesi, è riconosciuto per le assunzioni di personale non dirigenziale a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. L'incentivo è rivolto alle imprese che occupano fino a 10 dipendenti<sup>9</sup> nel mese di assunzione e che assumono lavoratori over 35, disoccupati da almeno ventiquattro mesi, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno. Per disoccupato, ai sensi del c. 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 150/2015, si intende il lavoratore privo di impiego che dichiara telematicamente la propria immediata disponibilità (DID) a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego<sup>10</sup>. Suddetto *status* sarà oggetto di dichiarazione del datore di lavoro in sede di istanza. Restano esclusi i contratti di lavoro domestico, intermittente ed i rapporti di apprendistato.

Comune ai tre incentivi, inserita in circolari fotocopia, è la copiosa quantità di condizioni di spettanza e per il riconoscimento del diritto agli stessi:

- ai sensi dell'art. 32 del Reg. Ue 651/2014 l'assunzione deve determinare un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti<sup>11</sup>. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale;
- **rispetto dei principi generali** di fruizione degli incentivi di cui all'**art. 31 del D.Lgs n. 150/2015**;
- i datori di lavoro **non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti** individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva;
- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della

8 Da riproporzionare in caso di contratto a tempo parziale.

9 Da calcolarsi, come specificato al paragrafo 2 della Circ. Inps n. 56/2026, al netto delle nuove assunzioni incentivabili effettuate.

10 Conservano lo status di disoccupazione i soggetti che: non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo; sono lavoratori il cui reddito lordo da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR.

11 Per i contratti di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

normativa in materia di **documento unico di regolarità contributiva** (DURC);

- **assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale**, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali**, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- **pubblicazione della vacancy** sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all'art. 5 del D.L. n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla l. 85/2023, non appena reso operativo dall'emanando decreto attuativo;
- il **licenziamento** per giustificato motivo oggettivo del lavoratore/lavoratrice assunto/a con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato **nei sei mesi successivi** all'assunzione incentivata, comporta la **revoca** dell'esonero e il **recupero** del beneficio già fruito;
- la legittima fruizione del beneficio è subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al **trattamento economico complessivo** definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del D.L. n. 62/2026<sup>12</sup>;
- l'**ammontare** delle agevolazioni fruibili **non può superare il 50 per cento dei costi salariali**, comprendendo sia la retribuzione che la contribuzione dovuta<sup>13</sup>;
- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli **aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili** dalla Commissione europea;
- il datore di lavoro **non deve essere un'impresa in difficoltà**, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014;
- **gli esoneri non sono cumulabili**

12 Sul punto si rimanda al contributo *"Il Salario giusto"* di F. Capaccio in questa stessa Rivista.

13 Detta condizione, di cui all'art. 32 c. 6 del Reg. UE 651/2014, non è espressamente citata nella circolare Inps n. 56/2026 relativa al bonus Zes 2026, ma si ritiene comunque condicio imprescindibile dato il richiamo allo stesso art. 32 in tema di incremento occupazionale netto, oltre al generale richiamo normativo al GBER al comma 10, art. 3 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62.

**con altri esoneri**<sup>14</sup>, ma compatibili con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 1, commi 399 e 400, della l. 207/2024 e con l'esonero disciplinato dall'art. 5 della l. n. 162/2021, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere", nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta e con la riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre prevista dall'art. 1, c. 180- 181, della l. 213/2023;

- ciascuno degli incentivi potrà essere **utilizzato** residualmente **da altro datore di lavoro** a condizione che il precedente datore abbia richiesto ed ottenuto autorizzazione alla fruizione del beneficio e che lo stesso non sia stato interamente fruito;
- il **periodo** di fruizione degli esoneri **potrà essere essere sospeso** esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro **per maternità**, consentendo, in tali ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Non finisce qui. All'art. 4 del D.L. 62 trova spazio l'ultimo lascito del Decreto

Coesione, l'altra faccia della medaglia del *de cuius* bonus giovani.

### Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro – Art. 4 D.L. 62/2026

Ai datori di lavoro privati che dal 1/08/2026 al 31/12/2026 trasformeranno i rapporti di lavoro non dirigenziale a tempo determinato, di durata complessiva alla data di trasformazione non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato verrà riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero pari al 100% del versamento dei complessivi contributi previdenziali carico azienda, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo mensile di 500 euro, fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il beneficio, non cumulabile con altri esoneri,<sup>15</sup> è rivolto ai lavoratori che alla data di trasformazione non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sia mai stato occupato a tempo indeterminato e potrà essere richiesto, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico e apprendistato, solo laddove il contratto sia stato stipulato entro il 30/04/2026 e venga trasformato senza soluzione di continuità. Come per ognuno dei nuovi incentivi, essenziale sarà l'incremento occupazionale netto determinato dalla trasformazione, nonché il rispetto dei principi generali di fruizione degli

14 Richiamati espressamente: Decontribuzione Sud, l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili, l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl, riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia, applicazione di retribuzioni convenzionali nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati.

15 Ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

incentivi di cui all'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 e l'assenza di licenziamenti individuali o collettivi nella medesima unità produttiva del lavoratore per cui si chiede l'incentivo, nei sei mesi antecedenti la stessa trasformazione. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. L'efficacia dell'incentivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Infine, fa capolino uno degli elementi premianti previsti dal Codice degli incentivi<sup>16</sup>.

### **Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro – Art. 6 D.L. 62/2026**

L'art. 8 c. 1 del D.L. 184/2025 prevede una serie di elementi premianti nelle valutazioni istruttorie compiute in fase di accesso alle agevolazioni, nello specifico la lettera e) prevede: *la*

*valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, tenendo conto, nell'ambito delle valutazioni istruttorie, di specifici elementi predefiniti dal bando, quali le misure di welfare aziendale e le azioni adottate dal proponente a favore della genitorialità.* Le aziende che ottengano certificazione<sup>17</sup> della predetta misura premiante, potranno richiedere un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui, fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero, riparametrato e applicato su base mensile, è subordinato ad un emanando decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il Decreto primo maggio con quest'ultima coppia di misure agevolative, ci mostra un bel *full*. Ma giochiamo all'italiana, ci "basterà" un colore.

16 Per un approfondimento si rimanda al contributo "Aggiungi un posto in mensola, che c'è un codice in più" di M. Schiano al n. 1 - Gennaio 2026 di questa Rivista.

17 Non basta la certificazione della parità di genere.

# Decreto lavoro: contrasto al caporalato digitale

Il Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62 (c.d. Decreto Lavoro), recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale", ha introdotto importanti misure, in vigore dal 1° maggio 2026, finalizzate alla prevenzione e al contrasto del caporalato digitale a tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'espressione "caporalato digitale" viene ormai comunemente utilizzata nel dibattito pubblico e giuridico, per descrivere una moderna forma di sfruttamento lavorativo in cui la forza lavoro è reclutata, organizzata e gestita mediante app o piattaforme digitali che, in relazione alle caratteristiche algoritmiche utilizzate, possono generare condizioni di forte squilibrio e possibile sfruttamento, al pari del caporalato tradizionale<sup>1</sup> ma con l'ausilio di strumenti tecnologici.

La disciplina nazionale relativa al lavoro mediante piattaforme digitale<sup>2</sup>, e in particolare dei ciclo-fattorini (c.d. rider), prima dell'entrata in vigore del-

la norma in esame, era ferma all'opera svolta dal legislatore del 2019 che con il **D.L. n. 101/2019**<sup>3</sup> aveva modificato il **D.lgs. n. 81/2015**, introducendo una serie di tutele mediante:

- **la estensione dell'ambito soggettivo di cui all'art. 2, co. 1**, che prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazioni organizzate dal committente, anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate da piattaforme anche digitali;
- **l'introduzione del Capo V-bis** rubricato "**Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali**"<sup>4</sup> per i rider autonomi;

1 Tipico del settore agricolo.

2 Ai sensi dell'art. 47-bis, D.Lgs n. 81/2015 "[...] si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione."

3 Decreto Legge 3 settembre 2019, n. 101 recante "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali", conv. con modificazioni dalla L. 2 novembre 2019, n. 128.

4 Artt. dal 47-bis al 47-octies.

Inoltre, **entro il 2 dicembre 2026, l'Italia dovrà recepire<sup>5</sup> la Direttiva (UE) 2024/2831** relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro svolto mediante piattaforme digitali<sup>6</sup>.

Il Decreto Legge n. 62/2026 è intervenuto sulla materia con alcune disposizioni che interessano genericamente i lavoratori intermediati dalle piattaforme digitali in senso ampio (e quindi non necessariamente *rider*), ovvero dirette alla categoria dei *rider*. Di seguito si analizzano le novità in vigore dal 1° maggio 2026.

### Qualificazione del rapporto di lavoro

Norma di apertura del **Capo III del D.L. n. 62/2026** avente ad oggetto le misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale, è l'**articolo 12** che disciplina i **criteri di qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali**<sup>7</sup>. Rilevano a tal fine, al di là della veste formale attribuita dalle parti:

- le **concrete modalità di svolgimento**

**to della prestazione;**

- **l'esercizio dei poteri di datoriali di organizzazione** relativamente all'organizzazione del lavoro, alla direzione, al controllo, alla valutazione della prestazione alla limitazione dell'accesso alla piattaforma, alla determinazione unilaterale del compenso.

La presenza di **indici di controllo o di eterodirezione opera quale presunzione di subordinazione**, salvo prova contraria.

Si precisa che tale norma incide sulla qualificazione dei rapporti di lavoro intermediati da piattaforme digitali, senza un esplicito riferimento ai *rider* che ne rappresentano solo una categoria, seppure la più diffusa ad oggi (soprattutto nel settore del *food delivery*).

### Obblighi informativi

L'**art. 13** interviene in materia di **comunicazioni obbligatorie**<sup>8</sup> modificando l'**art. 9-bis**<sup>9</sup> del D.L. n. 510/1996<sup>10</sup>. Al fine di contrastare il lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa

5 Legge 13 giugno 2025, n. 91, art. 11 recante "Principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega per il recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali".

6 La Direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 24, oltre a definire le "piattaforme di lavoro digitali", contiene una serie di prescrizioni minime comuni a cui gli Stati membri dovranno adeguarsi, al fine di garantire migliori condizioni di lavoro, la protezione dei dati personali, e la corretta determinazione della situazione occupazionale limitando il ricorso al lavoro autonomo fittizio.

7 Sul delicato aspetto della classificazione del lavoro svolto dai ciclo-fattorini (in forma autonoma, subordinata o etero-organizzata), si era espresso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la Circolare n. 9 del 18 aprile 2025. Si rimanda all'articolo di A.Pane *Riders: classificazione contrattuale e relativa tutela*, al n. 6/2025 di questa stessa Rivista.

8 Si ricorda che l'**obbligo delle comunicazioni telematiche del lavoro mediante piattaforme digitali** è stato introdotto dal D.L. 6 novembre 2021, n. 152, conv. con modificazioni in Legge 29 dicembre 2021, n. 233 (art. 27, comma 2-*decies*), che ha integrato l'art. 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510. Gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali sono definiti dal Decreto del MLPS n. 31 del 23 febbraio 2022, in vigore dal 14 aprile 2022. La comunicazione obbligatoria deve avvenire tramite il modello "**UNI-piattaforme**".

9 Dopo il comma 2-*quinquies* è aggiunto il comma 2-*sexies*.

10 Decreto-legge 1° ottobre 1996 n. 510 recante "*Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale.*", conv. con modificazioni dalla L. 28 novembre 1996, n. 608.

sulla sicurezza sul lavoro, è prevista l'adozione, entro 60 giorni dall'entrata in vigore della norma in esame, di un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, finalizzato alla **individuazione di indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare**.

Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti a disposizione dell'INAIL, INL e INPS per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli i cui esiti saranno condivisi al fine di favorire il **costante aggiornamento** degli indicatori e il loro **perfezionamento**.

Viene inoltre introdotto l'obbligo di registrazione e **conservazione per almeno 5 anni** dei dati, accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive, relativi:

- agli accessi del lavoratore
- alle assegnazioni
- ai rifiuti alla prestazione
- ai tempi
- ai corrispettivi.

Le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro sono comunicate all'Autorità europea del lavoro (*European Labour Authority*) per l'eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi a livello europeo.

### Trasparenza algoritmica

Con decorrenza dal 1° maggio 2026, è introdotto dall'**articolo 14** uno **specifico obbligo informativo per le piattaforme digitali** tenute a fornire ai lavoratori informazioni in forma "*chiara, accessibile e comprensibile*" sui siste-

mi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

- a. l'assegnazione delle attività
- b. la determinazione o modifica dei compensi
- c. la valutazione delle prestazioni
- d. la sospensione, la limitazione o la cessazione dell'accesso alla piattaforma.

È inoltre previsto che tali informazioni siano rese disponibili anche alle autorità competenti.

Si tratta di **aspetti che incidono sulle condizioni di lavoro e sul compenso percepito dal lavoratore** a cui è riconosciuto il diritto di richiedere delucidazioni in merito alla decisione automatizzata che li ha generati. In particolare, è prevista la **possibilità di richiedere il riesame della decisione mediante l'intervento umano**. Tale obbligo si traduce nel diritto alla **trasparenza algoritmica** in capo ai lavoratori che, prestando la propria attività mediante piattaforme digitali, spesso non conoscono i motivi delle decisioni prese o sostenute dai sistemi automatizzati, non possono ottenere una spiegazione in merito, discutere e/o contestare tali decisioni con un interlocutore umano con la possibilità di chiedere delle modifiche o presentare dovuti ricorsi.

### Rafforzamento delle tutele in favore dei rider

Altro obiettivo del D.L. n. 62/2026 è il **rafforzamento della tutela per i rider delle piattaforme digitali**, mediante la previsione di divieti e prescrizioni con relativo sistema sanzionatorio in caso di inottemperanza. A tal fine **l'articolo 15** **apporta una serie di modifiche al**

**Capo V-bis<sup>11</sup> del D.Lgs. n. 81/2015<sup>12</sup>**, riguardanti:

- **L'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore<sup>13</sup>**, consentito con credenziali SPID, CIE, CNS o mediante un *account* rilasciato dalla piattaforma e abbinato ad un singolo codice fiscale con un sistema di autenticazione a più fattori<sup>14</sup>. È inoltre statuito il carattere strettamente personale delle proprie credenziali e il divieto di cederle a terzi. La cessione del proprio *account* o l'utilizzo di un *account* di cui non si è titolare è punito con una sanzione amministrativa da euro 800 ad euro 1.200.
- **L'unicità dell'account per singolo codice fiscale<sup>15</sup>** in quanto è posto il **divieto rilasciare più di un account** per ogni singolo lavoratore e di commissionargli **"prestazioni temporaneamente inconciliabili"**, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 1.500 per ogni account in più associato al singolo codice fiscale.
- **L'obbligo di redazione e consegna del LUL<sup>16</sup>**: con decorrenza dal 1° luglio 2026, il committente è tenuto a redigere e a consegnare ai lavoratori il libro unico del lavoro<sup>17</sup> nel quale occorre annotare per ciascun

mese di attività, oltre ai dati obbligatori previsti dalla normativa vigente, il numero di consegne e l'importo erogato al lavoratore.

- **L'attività formativa in materia di sicurezza sul lavoro**, mediante la previsione di **attività di formazione base essenziali** stabilite annualmente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Si tratta di attività formative ulteriori rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, da completare entro 30 giorni dalla prima prestazione resa e fruibili mediante accesso alla piattaforma SIISL<sup>18</sup>. I Patronati possono supportare il lavoratore in questa fase. Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente che nel caso in cui si avvalga delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione per la durata di tre mesi, è soggetto ad una sanzione che va da euro 800 ad euro 2.400.

Infine, **l'articolo 15 co. 2, estende<sup>19</sup> il regime fiscale agevolato per le mancate corrisposte dai clienti** ai lavoratori operanti in strutture ricettive e in esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (*ex art. 5, L. 287/1991*), previ-

11 Il Capo V-bis, rubricato *"Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali"*.

12 Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 recante *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, co. 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"*.

13 All'art. 47-bis, dopo il comma 2 è inserito il comma 2-bis.

14 Nel rispetto delle garanzie di sicurezza previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82.

15 All'art. 47-bis, dopo il comma 3 è aggiunto il comma 3-bis.

16 All'art. 47-quater, dopo il comma 2 è inserito il comma 2-ter.

17 Di cui all'art. 39 del D.L. 26 giugno 2008, n. 112, conv. con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133.

18 Di cui all'art. 5 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, conv. con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

19 Aggiunto il comma 58-bis dopo il comma 58 della L. n. 197/2022.

sto dall'art. 1, co. 58 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197<sup>20</sup>, anche "ai lavoratori che prestano la propria attività

**lavorativa di natura subordinata mediante piattaforma digitale di cui alla Direttiva (UE) 2024/2831.**<sup>21</sup>

---

20 Così come modificato dall'art. 1, co. 524 della L. n. 207/2024. Le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5%, entro il limite del 30 % del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi INPS e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. Il beneficio riguarda i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a € 75.000 riferito al periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance da assoggettare a imposta sostitutiva, anche se derivanti da più rapporti di lavoro con datori di lavoro diversi.

21 Di cui alla direttiva UE 2024/2831 che dispone che per "piattaforma digitale" si debba intendere qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisce un servizio commerciale con mezzi elettronici (sito web o applicazione mobile), su richiesta del destinatario del servizio, mediante l'organizzazione del lavoro svolto da persone fisiche e con l'ausilio di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.



CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI  
CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# 24 GIUGNO 2026

DALLE 15:00 ALLE 19:00

4 CREDITI ORDINAMENTALI/DEONTOLOGICI

## Assemblea degli iscritti all'albo provinciale

# APPROVAZIONE BILANCIO CONSUNTIVO ANNO 2025

*a seguire...*

### PREVENTIVO E MANDATO PROFESSIONALE

### ANTIRICICLAGGIO: NOVITÀ PER GLI STUDI PROFESSIONALI

### CED, STP: GESTIONE DELL'INCARICO

### RISOLUZIONE DELL'INCARICO PROFESSIONALE E SUBENTRO DI ALTRO PROFESSIONISTA

*relazioni di:*

**Francesco Capaccio** - Segretario CPO Napoli

**Pasquale Assisi** - Consigliere CPO Napoli

**Massimiliano De Bonis** - Centro Studi CDLNA

## CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli

con la partecipazione di

partner



sponsor



# Il delitto di sfruttamento della manodopera ex art. 603-bis del codice penale è configurabile anche in settori diversi dall'agricoltura ma presuppone l' approfittarsi di uno stato di bisogno del lavoratore

La Corte di Cassazione torna a pronunciarsi su un tema di estrema attualità quale lo sfruttamento del lavoratore oggetto anche della Legge n. 60/2026 che si occupa del contrasto al lavoro forzato

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

I Giudici di Piazza Cavour – Sezione penale, con sentenza n. 12685 pubblicata il 7 aprile u.s., sono tornati a pronunciarsi sul campo di applicazione dell'**art. 603-bis c.p.** fornendo importanti chiarimenti anche sui presupposti che possono portare all'applicazione del dettato normativo.

Nel caso di specie i titolari di una stazione di servizio venivano condannati sia in primo grado che in appello per il delitto di **sfruttamento della manodopera**. Nello specifico, a seguito di denuncia da parte di alcuni lavoratori e successivi indagini effettuate dagli

Organi di polizia, emergeva che i datori di lavoro avevano corrisposto **retribuzioni inferiori a quelle previste dalla contrattazione collettiva**, avevano imposto un **orario di lavoro superiore alle 40 ore settimanali** senza riconoscere somme a titolo di lavoro **straordinario e/o festivo e/o notturno**, che gli importi erogati a titolo di **tredecima e quattordicesima mensilità venivano restituiti dai lavoratori al datore di lavoro** il quale le erogava nuovamente solo al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali commisurati al quantitativo di carburante erogato. A

fronte delle doglianze dei **prestatori il datore replicava “minacciando” il licenziamento** ovvero paventando l'incremento del ricorso al *self-service* con conseguente riduzione del lavoro (e della retribuzione).

Soccombenti in entrambi i gradi di giudizio, i datori di lavoro, **sia nominali che effettivi**, adivano la Corte di Cassazione con un articolato ricorso. Più precisamente, i datori di lavoro lamentavano che non potesse configurarsi il delitto di sfruttamento della manodopera in quanto i dipendenti percepivano stipendi non irrisonanti quantificabili intorno ai 1.300 euro netti per un full-time e 1.000/1.100 euro netti per un part-time, che le trattenute in busta paga si riferivano a rifornimenti di carburante di cui avevano beneficiato gli stessi lavoratori e che il giudizio di prime cure non aveva considerato la **situazione soggettiva dei lavoratori che non versavano affatto in uno stato di bisogno essendo proprietari o affittuari di immobili di pregio e possessori di autovetture (anche) di grossa cilindrata**. Orbene, i Giudici del Palazzaccio, nel rinviare gli atti al Tribunale del riesame hanno **accolto parzialmente** le obiezioni del datore di lavoro cogliendo l'occasione per “fare il punto” sul delitto di sfruttamento della manodopera ex art. 603-bis c.p.. Più precisamente, i Giudici si sono soffermati sul contesto storico e sulle motivazioni che hanno portato al d.l. n. 138/2011, convertito in l. 148/2011, artefice dell'attuale testo dell'art. 603-bis nato per arginare il sempre più dilagante fenomeno del **caporalato in agricoltura** sfociato con lo sciopero dei migranti avvenuto nel comune di Nardò in Pu-

glia. Successivamente la portata della norma è stata ampliata trovando applicazione non solo nel fenomeno della intermediazione illecita ma anche nei casi di **sfruttamento “diretto” della manodopera** che si palesa quando il lavoratore viene sottoposto a condizioni di sfruttamento approfittando del loro stato di bisogno. Pertanto la Corte di Cassazione, nel respingere questo punto del ricorso, ha evidenziato che *“sebbene la norma trovi la genesi per fronteggiare fenomeni che nella loro casistica giudiziaria riguardano per lo più i settori agricolo e industriale... omissis... il fatto che il legislatore si sia limitato... omissis... ad utilizzare il termine manodopera senza perimetrare l'applicazione a settori non individuati non preclude la possibilità senza operare alcuna analogia che la stessa possa trovare applicazione anche in settori quali quello del terziario e più in generale della prestazione di servizi”*. **Conseguentemente, il delitto de quo può legittimamente trovare applicazione anche in altri settori produttivi dovendo ritenersi escluse le fattispecie di lavoro intellettuale non riconducibile alla nozione di “manodopera”**. Tale applicazione è coerente al dettato normativo e non configura una “assimilazione” che non può trovare applicazione in ambito penale.

Accolte invece le difese del datore di lavoro per quel che concerne il paventato approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore. I Giudici hanno infatti affermato che **la mera difficoltà nel trovare una nuova occupazione non è da sola sufficiente a configurare giuridicamente quello stato di bisogno grave tale da poter ingenerare**

**nel lavoratore un annientamento della libertà di scelta tale da indurlo ad accettare condizioni di lavoro particolarmente svantaggiose.** I precedenti giurisprudenziali afferiscono, ad esempio, a situazioni ben più gravi e articolate nelle quali i lavoratori erano privi del permesso di soggiorno, senza collegamenti col territorio ed impossibilitati a reperire altre soluzioni lavorative e di alloggio. *Ex adverso* nel giudizio *de quo* non erano presenti tali elementi e conseguentemente la Corte ha rinviato al Tribunale del riesame per un nuovo deliberato.

Occorre evidenziare che il Legislatore

con la l. 60 del 10 aprile 2026 ha ratificato il Protocollo della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro – OIL – sul **lavoro forzato e obbligatorio**. Tale norma, entrata in vigore il giorno della pubblicazione in G.U. (*id.*: 29 aprile 2026), tende a contrastare **il lavoro “non volontario” ma estorto a ciascun individuo dietro minaccia di una punizione e/o pressioni nei confronti del lavoratore o della sua famiglia**. Si tende (giustamente) a combattere quelle forme moderne di **schiavitù** che purtroppo resistono e insistono ancora nel nostro tessuto produttivo e nel nostro mercato del lavoro.

# Appalti pubblici: la prova del "9" ha dato esito negativo, anzi incostituzionale.

La disciplina dei criteri di aggiudicazione negli appalti pubblici appartiene, in materia di tutela della concorrenza, alla competenza esclusiva dello Stato e non è ammessa nessuna deroga territoriale. Questo quanto sancito dalla **Corte Costituzionale** con la sentenza n. 60 del 30 aprile 2026 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma della Regione Toscana che prevede, nei **bandi di gara**, un **criterio premiale** fondato sull'applicazione di un trattamento economico minimo orario non inferiore a **nove euro lordi**.

 **Pierluigi Lanzarotti**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La Corte Costituzionale interviene, a gamba tesa, nell'acceso dibattito sul **"salario minimo"** e lo fa con una decisione destinata a lasciare il segno anche nella più recente discussione sul cosiddetto **"salario giusto"**. La norma censurata è l'art. 1<sup>1</sup> della legge Regione Toscana 18 giugno 2025, n. 30, che modifica la Legge regionale n. 18/2019 e che obbliga la Regione, le ASL, le società in house e gli enti strumentali a

inserire nei bandi di gara regionali, con particolare riguardo agli appalti ad alta intensità di manodopera aggiudicati con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, un **criterio premiale** legato al riconoscimento di una retribuzione minima **di nove euro lordi l'ora**. In realtà non si trattava di un salario minimo imposto per legge a tutte le aziende ma di un meccanismo premiale per le imprese che, garantendo

1 Dopo l'articolo 6 della legge regionale 16 aprile 2019, n. 18 (Disposizioni per la qualità del lavoro e per la valorizzazione della buona impresa negli appalti di lavori, forniture e servizi. Disposizioni organizzative in materia di procedure di affidamento di lavori. Modifiche alla l.r. 38/2007), è inserito il seguente:

Art. 6.1 - *Tutela dei lavoratori nei contratti pubblici di appalto di competenza regionale*

1. *I bandi di gara delle procedure ad evidenza pubblica in cui la Regione Toscana, i suoi enti e organismi strumentali, incluse le aziende sanitarie locali e le società "in house", siano stazioni appaltanti o enti concedenti, con particolare riguardo agli affidamenti ad alta intensità di manodopera basati sul criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, prevedono quale criterio qualitativo premiale l'applicazione di un trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi. "*

quella soglia salariale, ottenevano un vantaggio nella valutazione dell'offerta economica prevista dalla procedura di gara pubblica.

L'obiettivo dichiarato dalla Regione Toscana era quello di attivare uno strumento di politica sociale sia per contrastare il *dumping* contrattuale sia per colmare un *asserito* vuoto normativo nazionale nelle more dell'adozione di una disciplina organica sul salario minimo legale. Tuttavia, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha ritenuto di impugnare, davanti alla Corte Costituzionale, la normativa toscana sostenendo la violazione dell'art. 117 della Costituzione che riserva allo Stato la competenza esclusiva in materia di **tutela della concorrenza**.

Secondo il Governo, infatti, introdurre criteri diversi a livello regionale può alterare il mercato ed anche un criterio "premiante", se pur socialmente condivisibile, può incidere sull'esito delle gare pubbliche e sull'assetto concorrenziale, **determinando una potenziale restrizione del mercato in ambiti territorialmente identificati, con conseguente violazione della competenza legislativa esclusiva statale in materia di tutela della concorrenza**.

Pertanto, con ricorso notificato nell'agosto del 2025, il Presidente del Consi-

glio dei Ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Generale dello Stato, ha promosso la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, della richiamata legge regionale, evidenziando quattro distinti profili di violazione costituzionale:

1. La previsione regionale interferisce con la disciplina nazionale delle procedure di evidenza pubblica, rischiando di creare dislivelli normativi regionali e statali, suscettibili di incidere sulla concorrenza.
2. La non sussistenza di alcun **"vuoto normativo"** nella disciplina statale dei contratti pubblici, poiché il Codice già prevede una pluralità di strumenti volti alla tutela delle retribuzioni e delle condizioni dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici, infatti il legislatore ha:
  - individuato i **costi della manodopera** nelle tabelle ministeriali (art. 41, comma 13 D.lgs 36/2023)<sup>2</sup>, inderogabili nei bandi e nelle offerte;
  - introdotto il **principio del contratto collettivo "leader"** (art. 11)<sup>3</sup>, con conseguente obbligo di applicazione o di equivalenza economico normativa;
  - previsto clausole sociali forti anche nei subappalti (art. 119,

2 Per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, il costo medio del lavoro è determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, tenuto conto della dimensione o natura giuridica delle imprese, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo medio del lavoro è determinato in relazione al contratto.

3 Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

comma 12)<sup>4</sup>.

3. La fissazione legislativa di un criterio premiale avrebbe inciso sulla discrezionalità delle stazioni appaltanti nella selezione dei criteri di valutazione delle offerte, in contrasto con quanto previsto dall'art. 108, comma 7, del Codice.
4. Violazione del principio di separazione tra offerta tecnica ed economica, in quanto il criterio premiale introdotto dalla Legge Regionale sarebbe stato idoneo a svelare il valore economico dell'offerta medesima, specialmente negli appalti ad alta intensità di manodopera in cui il costo del lavoro è una componente preponderante.

La Consulta, in definitiva, ha accolto il ricorso promosso dal Presidente del Consiglio dei Ministri dichiarando l'illegittimità costituzionalmente dell'art. 1 della legge della Regione Toscana n. 30/2025 e dichiarando che la disposizione è stata ritenuta lesiva della competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di tutela della concorrenza, ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera e), Cost. La Corte ha inoltre disposto l'assorbimento degli ulteriori motivi di censura, ritenendo sufficiente il profilo relativo al riparto di competenze per definire il giudizio.

Dalla analisi tecnica del provvedimento in esame emerge, con chiarezza, che:

- La disciplina dei criteri di aggiudicazione negli appalti pubblici rientra nella competenza legislativa esclusiva dello Stato, cui è demandato il compito di stabilire il punto di equilibrio tra la libera concorrenza e gli obiettivi di tutela (anche) retributiva dei lavoratori.
- L'introduzione di criteri premiali negli appalti pubblici non è un profilo neutro. È una scelta che incide, inevitabilmente, sull'assetto concorrenziale e può condizionare le scelte degli operatori economici e frammentare il mercato nazionale degli appalti.
- Il modello scelto dal legislatore statale del rinvio, anche per gli appalti di servizi, alla contrattazione collettiva stipulata dai soggetti più rappresentativi (c.d. contrattazione qualificata), come delineato dall'art. 11 del Codice dei contratti pubblici, rappresenta la migliore tra le soluzioni possibili al fine di dare attuazione ai principi di trattamento retributivo proporzionato e sufficiente ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, garantendo una risposta unitaria al tema dell'equa retribuzione, ed una uniformità su tutto il territorio nazionale senza disuguaglianza a livello regionale.

La sentenza, in buona sostanza, sposta legittimamente il confronto sul piano nazionale. Se il legislatore vor-

4 *Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, è tenuto ad applicare il medesimo contratto collettivo di lavoro del contraente principale, ovvero un differente contratto collettivo, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele economiche e normative di quello applicato dall'appaltatore, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto oppure riguardino le prestazioni relative alla categoria prevalente. Nei casi di cui all'articolo 11, comma 2-bis, il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, è tenuto ad applicare il contratto collettivo di lavoro individuato ai sensi del medesimo articolo 11, comma 2-bis, ovvero un differente contratto collettivo, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele economiche e normative del contratto individuato ai sensi del predetto comma 2-bis.*

rà introdurre nuove forme di salario minimo o di tutela retributiva negli appalti pubblici, dovrà farlo con una disciplina statale uniforme valida per tutto il Paese. Le stazioni appaltanti, per il momento, dovranno attenersi

esclusivamente alle disposizioni previste dal Codice dei **Contratti Pubblici** nazionale, senza poter integrare requisiti salariali specifici imposti da leggi regionali dichiarate, ormai, incostituzionali.

# Certificazione dei contratti di lavoro e poteri ispettivi: una sentenza che non convince

Con una recente sentenza (n. 11276/2026) la Cassazione nega l'efficacia preclusiva della certificazione dei contratti allorché questa provenga da un organismo bilaterale radicalmente privo dei requisiti legali di costituzione, affermando il potere dell'INL di discostarsi autonomamente dall'atto senza previa impugnazione giudiziale. La pronuncia è condivisibile nella soluzione del caso concreto, ma desta **perplexità** per i passaggi motivazionali inerenti all'**efficacia erga omnes della certificazione nei confronti delle autorità pubbliche**: passaggi non necessari alla decisione, che però rischiano di alimentare una progressiva erosione della funzione deflattiva e di certezza giuridica propria dell'istituto

 **Giuseppe Gentile**

AVVOCATO E PROFESSORE DI DIRITTO DEL LAVORO UNIVERSITÀ DI NAPOLI FEDERICO II

## 1. L'istituto della certificazione: cenni sistematici

La certificazione dei contratti di lavoro, disciplinata dal Capo I del Titolo VIII del d.lgs. n. 276/2003, è uno strumento di deflazione preventiva del contenzioso lavoristico nato con la riforma Biagi. Attraverso un **procedimento volontario**, le parti di contratti in cui sia dedotta una prestazione di lavoro possono ottenere da un organo abilitato — tra cui le commissioni istituite presso gli enti bilaterali comparativamente più rappresentativi — una **qualificazione giuridica del rapporto** che produce effetti stabilizzanti nei confronti di tutti, comprese le autorità pubbliche, fino

alla sua rimozione in sede giudiziale.

Il requisito della **rappresentatività comparativa degli enti bilaterali** non è formale: garantisce che la commissione esprima la valutazione di soggetti legittimati a rappresentare equilibratamente gli interessi del mercato del lavoro. L'atto certificatorio deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali richiesti dalle parti: il legislatore ha dunque espressamente contemplato l'opponibilità della certificazione alle autorità pubbliche competenti nei rispettivi settori.

Il nucleo dell'istituto è l'art. 79: gli effetti della certificazione «*permango-*

no, anche verso i terzi», fino all'accoglimento con sentenza di merito di uno dei ricorsi previsti dall'art. 80. I rimedi sono su doppio binario: davanti al giudice del lavoro per erronea qualificazione o difformità esecutiva; davanti al TAR per violazione del procedimento o eccesso di potere. Fino alla rimozione giudiziale dell'atto, dunque, la certificazione opera come schermo giuridico stabile — non assoluto, ma reale

## 2. Il caso di specie e la decisione della Cassazione

La vicenda che ha originato la sentenza n. 11276/2026<sup>1</sup> presenta un dato di fatto dirimente: la certificazione contestata non proveniva da una commissione viziata nel procedimento, ma da un **organismo radicalmente privo dei requisiti minimi di legge**. In sede ispettiva, l'ITL di Chieti aveva accertato che l'ente bilaterale certificatore (ENBLI) non era composto da associazioni dotate di rappresentatività comparativa e che la sede risultava priva di energia elettrica e di una commissione operativa. Accertamenti qualificati dalla stessa Corte d'Appello come «non adeguatamente contestati»<sup>2</sup>. La Corte d'Appello aveva accolto l'appello dei destinatari del provvedimento sanzionatorio ritenendo che il vizio di costituzione dell'organo rientrasse nella «violazione del procedimento» impugnabile davanti al TAR ex art. 80, comma 5, con la conseguenza che l'INL avrebbe dovuto previamente esperire tale rimedio.

La Cassazione ha annullato la decisione impugnata e rinviato la causa al giudice di merito.

La Corte distingue due situazioni diverse.

La prima: una certificazione rilasciata da una commissione regolarmente costituita, ma con vizi nel procedimento o nella qualificazione del contratto — in questo caso si applicano i rimedi previsti dall'art. 80<sup>3</sup>. La seconda: una certificazione proveniente da un soggetto che non era affatto legittimato a certificare ai sensi dell'art. 79 — qui il problema è più radicale, perché manca alla radice il presupposto perché l'atto produca effetti giuridici.

Il nucleo decisionale è condivisibile. Il caso concreto era d'altronde uno di quelli in cui la soluzione non avrebbe potuto essere diversa: attribuire piena efficacia schermante a un atto proveniente da un organismo privo di qualsiasi legittimazione — con sede non operativa, priva di energia elettrica, senza commissione realmente costituita — avrebbe significato trasformare la certificazione da strumento di compliance in meccanismo di elusione delle norme imperative del lavoro.

## 3. I profili motivazionali eccellenti e la loro portata critica

Le perplessità nascono però quando la motivazione della Suprema Corte eccede i confini della fattispecie, affrontando in termini generali l'**efficacia**

1 Cass., sez. lav., 27 aprile 2026, n. 11276.

2 Corte d'Appello L'Aquila, sent. n. 1018/2022, par. 3.3.

3 Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria, previo tentativo obbligatorio di conciliazione presso la stessa commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione.

### della certificazione nei confronti delle autorità pubbliche.

Al paragrafo 9.1, il Collegio afferma che «*deve escludersi*» che le certificazioni siano munite «*senza eccezioni*» di efficacia incontestabile per le autorità pubbliche titolari di poteri ispettivi o sanzionatori. A sostegno di questa tesi richiama due ordinanze tributarie del 2024<sup>4</sup>, secondo cui il giudice tributario non è vincolato dalla certificazione nell'accertamento della capacità contributiva, e ne ricava un principio di portata generale: la ratio deflattiva dell'art. 75 sarebbe riferibile soltanto al contenzioso «lavoristico» tra le parti, escludendo le autorità pubbliche dalla piena efficacia dell'art. 79.

Questa lettura si espone a obiezioni serie. Sul piano testuale, l'art. 79 è inequivoco: **gli effetti «permangono, anche verso i terzi», senza distinzione alcuna tra terzi privati e autorità pubbliche.**

Il richiamo ai precedenti tributari del 2024 sconta poi un problema di eterogeneità del *tertium comparationis*: quei precedenti affrontavano la posizione del giudice tributario nell'accertamento della capacità contributiva ex art. 53 Cost., un piano affatto diverso dall'esercizio del potere ispettivo-sanzionatorio del lavoro. Non è casuale, d'altronde, che la stessa giurisprudenza tributaria di merito avesse in precedenza ritenuto necessario attivare il procedimento ex art. 80 prima di

procedere alla riqualificazione fiscale di contratti certificati<sup>5</sup>. Trasferire automaticamente la logica tributaria al potere dell'INL rischia di comprimere l'efficacia generale della certificazione ben oltre quanto necessario.

Il problema, inoltre, non si esaurisce nel caso-limite della commissione "fantasma". Laddove si affermi in termini generali che le autorità pubbliche non sono destinatarie di un'efficacia giuridica incontestabile della certificazione, si apre uno spazio interpretativo che rischia di essere sfruttato non soltanto contro organismi privi di reale legittimazione, ma anche **contro certificazioni provenienti da commissioni autorevoli** — quelle istituite presso i gli ordini provinciali dei Consulenti del lavoro, le università, le stesse Direzioni territoriali del lavoro — nei confronti delle quali l'efficacia preclusiva dell'art. 79 dovrebbe invece operare pienamente<sup>6</sup>. In questi casi, l'erosione progressiva della forza stabilizzante della certificazione, per via giurisprudenziale, costituisce un segnale preoccupante.

La certificazione — questa la tesi che qui si sostiene — quando è validamente rilasciata da una commissione legittimamente costituita, deve produrre i propri effetti anche nei confronti delle autorità pubbliche, fino alla rimozione nelle forme di legge. Non si tratta di un'efficacia assoluta: il sistema dei rimedi ex art. 80 è costruito proprio per

4 Cass., sez. V, ord. 23 luglio 2024, n. 20421 e ord. 29 luglio 2024, n. 21090, ove si afferma che il giudice tributario non è vincolato dalla certificazione nell'accertamento della capacità contributiva ex art. 53 Cost.

5 Corte di giustizia tributaria di secondo grado dell'Emilia-Romagna, sez. VIII, 3 ottobre 2022, n. 1115.

6 Cass. n. 11276/2026, par. 10: l'INL «ben poteva autonomamente accertare (anche) questo aspetto pregiudiziale, senza adire alcun giudice (ordinario o amministrativo), e quindi esercitare il proprio potere sanzionatorio».

consentire la contestazione dell'atto in presenza di specifiche patologie. Ma è un'efficacia reale, non cedibile in via amministrativa unilaterale.

Le imprese e i professionisti ricorrono alla certificazione non per ottenere una «patente» formale, ma per acquisire **certezza sulla tenuta giuridica** delle proprie scelte organizzative: un momento serio di verifica della conformità del rapporto alle prescrizioni di legge, che consente di correggere irregolarità e strutturare correttamente i rapporti prima che sorga il contenzioso. Se questo atto perde la propria efficacia stabilizzante nei confronti dei principali attori pubblici del mercato del lavoro, la sua funzione deflattiva diviene discutibile.

#### 4. Considerazioni conclusive

La distinzione corretta — che la sentenza non riesce a mettere pienamente a fuoco — non è tra certificazione opponibile e non opponibile alle autorità pubbliche, ma tra **certificazione emessa da organo legittimamente costituito** (pienamente opponibile erga omnes, salvo i rimedi ex art. 80) e **certificazione proveniente da soggetto radicalmente incompetente** (priva di

qualsiasi forza preclusiva). Questa distinzione tutela sia la funzione ispettiva — nessuno schermo per gli atti di organismi-fantasma — sia la certezza giuridica della certificazione validamente rilasciata.

Sul piano sistematico, la vicenda conferma l'urgenza di due interventi che il legislatore avrebbe dovuto già da tempo affrontare: la creazione di un sistema strutturato di **accreditamento e verifica periodica degli enti bilaterali abilitati alla certificazione** — la cui assenza ha reso possibile la proliferazione di commissioni prive di reale legittimazione — e la **codificazione dei criteri che distinguono il vizio di costituzione dal vizio procedurale**, in modo da delimitare con certezza i presupposti del potere di disapplicazione autonoma dell'INL.

In attesa di interventi normativi di tal tipo, la sentenza n. 11276/2026 resterà un riferimento obbligato nel dibattito sulla tenuta del sistema certicadorio: una pronuncia che ha il merito di contrastare gli abusi più evidenti, ma che reca con sé il rischio di contribuire a quella progressiva erosione della certezza giuridica preventiva di cui il diritto del lavoro italiano non avrebbe bisogno.

# CDLNA<sup>®</sup>

CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI  
LAVORO PREVIDENZA FISCO



## EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI

### ARGOMENTI

- Certificazione dei contratti e conciliazioni sindacali: ultime pronunce giurisprudenziali
- Contenzioso: cronotachigrafo e lavoro straordinario
- Rateazione INAIL: fino a 60 mesi
- Redditi 2026: CPB, 730 e gestione delle perdite fiscali



### RELATORI

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Piero Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Giuseppe Gentile	<i>Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Ivo Amodio	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Maria Giovanna Marigliano	<i>Consulente del Lavoro</i>
Ciro Russo	<i>Consulente del Lavoro</i>

## 29 GIUGNO 2026

DALLE 15:00 ALLE 17:00



con la partecipazione di



# Corte d'appello di Milano Sentenza 5678/2025 – Nuove incertezze sulle Conciliazioni Sindacali

Il regime di inoppugnabilità ex art. 2113 c.c. alla prova della contrattazione collettiva.

 **Ivo Amodio**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Le recenti decisioni in materia di conciliazioni di lavoro impongono una riflessione meno rituale e più sostanziale sul valore della cosiddetta sede protetta. La sentenza n. 5678 del 24 settembre 2025 della Corte d'Appello di Milano si inserisce in questo percorso con una decisione destinata a incidere sulla prassi quotidiana, affermando che la conciliazione sottoscritta in sede sindacale non è automaticamente sottratta al regime di impugnabilità previsto dall'art. 2113 c.c.. Secondo la Corte, affinché l'accordo possa beneficiare del regime di inoppugnabilità, occorre che la procedura conciliativa sia svolta presso le sedi e secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

La vicenda nasce dalla risoluzione di un rapporto di lavoro svolto nel settore del trasporto merci. Successivamente alle dimissioni volontarie rassegnate dal lavoratore con effetto dal 06.03.2024, le parti, il 22.04.2024, sottoscrivevano un verbale di conciliazione in sede sin-

dacale. L'accordo prevedeva, a fronte del pagamento delle competenze di fine rapporto, del TFR e di una somma di euro 100,00 attribuita a titolo di transazione generale e novativa, la rinuncia da parte del lavoratore a una serie molto ampia di pretese derivanti dal rapporto, comprese differenze retributive e profili risarcitori collegati a un infortunio sul lavoro subito dal lavoratore il 13.03.2023. Il lavoratore, entro sei mesi dalla sottoscrizione, e precisamente il 09.05.2024, impugnava il verbale di conciliazione, sostenendo che **non si trattasse di una conciliazione conclusa in sede protetta**, ma di un ordinario atto di transazione. Il Tribunale di Milano, in primo grado, aveva respinto il ricorso del lavoratore ritenendo valida ed efficace la conciliazione sottoscritta dalle parti, dando rilievo alla presenza del sindacato e alla mancata articolazione, nel ricorso introduttivo, di specifiche prove in ordine all'assenza di una adeguata ed effettiva assistenza sindacale.

La Corte d'Appello ha invece ribaltato la decisione, muovendo da una diversa prospettiva ricostruttiva, poiché l'impugnazione proposta dal lavoratore non riguardava propriamente un vizio del consenso, né si esauriva nella contestazione dell'effettività dell'assistenza sindacale, ma si concentrava sulla qualificazione dell'atto come conciliazione non validamente conclusa in sede protetta. In questa prospettiva, la circostanza asserita dal lavoratore che il verbale fosse stato sottoscritto davanti a una singola organizzazione sindacale, scelta dall'azienda e alla quale il lavoratore non era iscritto, assumeva rilievo non decisivo in sé, ma funzionale alla verifica se la sede e la procedura utilizzate fossero realmente idonee a produrre gli effetti di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

I giudici di secondo grado hanno quindi ritenuto che, prima ancora di verificare in concreto se il lavoratore fosse stato realmente assistito dal sindacato, sarebbe stato necessario accertare se la sede e la procedura conciliativa utilizzate fossero idonee, alla luce del combinato disposto degli artt. 2113 c.c., 411 e 412-ter c.p.c., a far beneficiare l'accordo del regime di inoppugnabilità previsto per le conciliazioni concluse in sede protetta.

È questo l'elemento determinante su cui si fonda la pronuncia della Corte. Secondo i giudici di secondo grado, l'art. 2113, comma 4, c.c., nel richiamare anche l'art. 412-ter c.p.c., attribuisce il beneficio dell'inoppugnabilità alle conciliazioni sindacali svolte presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente

rappresentative.

Infatti, secondo la Corte, *"la previsione delle modalità procedurali e degli organismi di conciliazione da parte della contrattazione collettiva non costituisce un mero requisito formale, ma definisce un quadro di garanzia funzionale ad assicurare che la volontà del lavoratore sia espressa in modo genuino e non coartato. In quest'ottica, le disposizioni pattizie sottoscritte dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative rappresentano un punto di convergenza e composizione dei contrapposti interessi delle parti, che il legislatore ha ritenuto idoneo a perseguire l'obiettivo anzidetto"*.

In altri termini, la Corte ritiene che la disciplina collettiva non abbia un ruolo meramente formale od organizzativo, ma una funzione sostanziale e garantistica, in quanto l'individuazione delle modalità procedurali e degli organismi di conciliazione diventa lo strumento mediante il quale assicurare che la volontà del lavoratore sia espressa in modo libero, consapevole e non condizionato.

Applicando tale principio, la Corte ha rilevato che il CCNL Trasporto merci Industria, applicato al rapporto di lavoro, non prevedeva una disciplina degli organismi o delle procedure di conciliazione sindacale. Ne conseguiva che il verbale sottoscritto in sede sindacale non poteva essere qualificato come conciliazione in sede protetta e, poiché tempestivamente impugnato nel termine semestrale, non era idoneo a precludere le successive rivendicazioni del lavoratore.

La sentenza apre quindi un ulteriore scenario in tema di individuazione

della sede idonea alla sottoscrizione della conciliazione. Sul punto, la giurisprudenza di legittimità aveva già mostrato una crescente attenzione non soltanto all'effettività dell'assistenza sindacale, ma anche al luogo in cui il consenso del lavoratore viene formato ed espresso.

A tal proposito, è d'uopo ricordare l'ordinanza n. 10065 del 15 aprile 2024, in cui la Corte di Cassazione aveva già chiarito che la protezione del lavoratore non è assicurata dalla sola presenza del rappresentante sindacale, ma anche dalla neutralità della sede in cui la conciliazione viene sottoscritta. La sede aziendale, o comunque un luogo riconducibile al datore di lavoro, non può essere considerata equipollente alla sede protetta, poiché non garantisce quell'ambiente neutro che il legislatore ha ritenuto necessario per assicurare la libera determinazione della volontà del lavoratore.

La pronuncia della Corte d'Appello di Milano si inserisce su questo orientamento, ma compie un ulteriore passaggio. Non si limita, infatti, a valorizzare l'esigenza di neutralità del luogo di sottoscrizione, ma richiede anche di verificare se la procedura conciliativa sindacale sia prevista dalla contrattazione collettiva applicabile, con specifico riferimento alle sedi, agli organismi e alle modalità di svolgimento della procedura.

In questa prospettiva, la sede protetta non rileva soltanto come spazio fisico estraneo al datore di lavoro, ma come contesto giuridico e procedurale costruito secondo le garanzie individuate dall'ordinamento.

Ed è proprio in questo passaggio che

emerge il profilo più innovativo della sentenza. Per anni, nella pratica professionale, molte conciliazioni sono state considerate sicure in presenza di alcuni elementi ritenuti non solo essenziali, ma anche sufficienti a qualificare l'accordo come inoppugnabile, la sottoscrizione di un verbale, l'intervento di un rappresentante sindacale, lo svolgimento dell'incontro in una sede non riconducibile al datore di lavoro e idonea a garantire un contesto neutrale, nonché la dichiarazione del lavoratore di essere stato effettivamente assistito nella formazione e nella manifestazione della propria volontà.

La decisione della Corte d'Appello di Milano sposta invece la valutazione su un piano ulteriore, e persino preliminare, poiché ritiene che la conciliazione sindacale possa beneficiare del regime di inoppugnabilità di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., **solo se la procedura conciliativa trova espressa previsione nella contrattazione collettiva applicabile.**

Tuttavia, nel valutare gli effetti pratici della sentenza, va tenuto presente che la pronuncia della Corte d'Appello di Milano è una decisione di merito e, come tale, non rappresenta un approdo definitivo, soprattutto ove la questione dovesse essere sottoposta al vaglio della Corte di Cassazione.

È bene comunque precisare che i Giudici di secondo grado, non affermano che la conciliazione sindacale non possa in assoluto beneficiare del regime di inoppugnabilità previsto dall'art. 2113, comma 4, c.c. Il punto affermato dalla Corte d'Appello di Milano è diverso: occorre verificare se la contrattazione collettiva applicabile preveda le

sedi e le modalità di svolgimento della procedura conciliativa sindacale. Solo in presenza di tale presupposto, ferma restando la verifica degli ulteriori requisiti di genuinità dell'accordo e di effettiva assistenza del lavoratore, la conciliazione può essere ricondotta nell'alveo delle sedi protette e pertanto, definirsi inoppugnabile.

Dal punto di vista operativo, la pronuncia della Corte d'Appello di Milano aggiunge un'ulteriore valutazione che le imprese, e per esse i Consulenti del Lavoro, sono chiamati a compiere prima di ricorrere alla conciliazione sindacale, affinché quest'ultima possa offrire adeguate garanzie di stabilità e di sottrazione al regime ordinario di impugnabilità.

Ne deriva che, prima ancora di soffermarsi su elementi quali l'identità del conciliatore, il rapporto tra l'organizzazione sindacale e il lavoratore, il luogo di svolgimento dell'incontro, l'esposizione delle contrapposte posizioni delle parti, le reciproche concessioni, l'assistenza ricevuta dal lavoratore e il ruolo svolto dal rappresentante sindacale ai fini del raggiungimento dell'accordo, occorre verificare se il CCNL applicato disciplini, tra le sedi, gli organismi e le modalità di conciliazione, anche la procedura di conciliazione sindacale.

Questo passaggio è fondamentale, la conciliazione non rappresenta soltanto un momento di chiusura del conflitto, effettivo o anche solo potenziale, ma anche uno strumento di governo del rischio. Se la sede prescelta è fragile, l'intero accordo diventa fragile. Il datore di lavoro può ritenere di avere definito una controversia e chiuso

definitivamente una partita e, invece, come nel caso trattato, può trovarsi, a distanza di pochi mesi, davanti a un'impugnazione idonea a rimettere in discussione l'accordo, con tutte le conseguenze economiche e organizzative che ne derivano, oltre alle possibili ricadute sul piano professionale per chi ha costruito o gestito l'operazione conciliativa.

Alla luce della sentenza esaminata e della prevedibile attenzione che essa potrà suscitare in futuro da parte dei lavoratori e dei loro difensori, appare tutt'altro che superfluo richiamare il ruolo delle sedi espressamente individuate dalla legge per la definizione delle controversie di lavoro e per la sottoscrizione di accordi idonei a beneficiare del regime di inoppugnabilità previsto dall'art. 2113, comma 4, c.c..

Il tema non riguarda soltanto la scelta del luogo fisico in cui viene sottoscritto il verbale, ma l'individuazione di una sede giuridicamente qualificata, procedimentalizzata e riconosciuta dall'ordinamento. In questo quadro assumono particolare rilievo le **Commissioni di certificazione, disciplinate dal Titolo VIII del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276**.

L'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003 individua gli organi abilitati alla certificazione e, accanto agli enti bilaterali, alle strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alle Province, alle Università pubbliche e private abilitate e alla Commissione istituita presso il Ministero del Lavoro, al comma 1, lett. c-ter), include i **Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro**.

Il quadro normativo è completato dall'art. 82 del medesimo decreto, il

quale attribuisce alle sedi di certificazione di cui all'art. 76 **la competenza a certificare anche le rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.**, a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti. Inoltre, l'art. 31, comma 13, della legge 4 novembre 2010, n. 183 **consente che presso le sedi di certificazione ex art. 76 possa essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.**

Non si tratta, quindi, di una legittimazione di secondo grado, né di una disciplina meramente regolamentare. È direttamente la legge, quale fonte primaria, ad attribuire rilievo alle Commissioni istituite presso i Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, collocandole nel medesimo sistema delle altre sedi abilitate, al pari delle Commissioni presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, delle Università abilitate, degli enti bilaterali e delle ulteriori sedi previste dall'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003.

Prima di concludere, appare opportuna un'ulteriore riflessione, che riguarda l'apertura introdotta dall'art. 20 della legge 13 dicembre 2024 n. 203, cosiddetto "Collegato Lavoro", che al c. 1 ha previsto testualmente " *... i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.* Il tema, alla luce della sentenza in esame, non è secondario. Se l'idoneità della conciliazione sindacale dipende anche dalle sedi e dalle modalità previ-

ste dalla contrattazione collettiva applicabile, occorre chiedersi come tale principio si coordini con lo svolgimento della procedura da remoto.

In questa prospettiva, la conciliazione sindacale telematica richiede una ulteriore particolare cautela. Non basterà verificare l'identificazione delle parti, la contestualità del collegamento, l'effettiva assistenza del lavoratore e la libera formazione del consenso, occorrerà anche accertare che la modalità telematica sia prevista dalla contrattazione collettiva applicabile. In mancanza, la conciliazione telematica rischia di diventare un ulteriore terreno di contestazione sull'effettiva inoppugnabilità dell'accordo ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c..

Le considerazioni sin qui svolte confermano che la scelta della sede conciliativa non può essere trattata come un passaggio meramente formale. Al contrario, essa costituisce parte essenziale della tenuta giuridica dell'accordo e richiede, da parte del Consulente del Lavoro, un approccio prudente, tecnicamente consapevole e coerente con il livello di tutela richiesto dall'ordinamento.

In questa prospettiva, il ricorso a sedi istituzionalmente riconosciute, come la Commissione di Certificazione e Conciliazione istituita presso l'Ordine provinciale dei Consulenti del Lavoro, rappresenta non solo una garanzia per le parti, ma anche un'occasione per rafforzare il rapporto fiduciario con il cliente, valorizzando la qualità tecnica, giuridica e professionale dell'assistenza prestata.

# Il messaggio INPS n° 1343/2026 detta le istruzioni per poter usufruire dello sgravio contributivo per i contratti a tempo determinato per sostituzione di maternità anche per l'ulteriore periodo di affiancamento previsto dalla legge di bilancio 2026

L'articolo si prefigge lo scopo di: riepilogare il quadro normativo relativo al contratto a tempo determinato stipulato per sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità; focalizzare l'attenzione su alcune particolarità relative a tale istituto; analizzare le novità introdotte dalla legge di bilancio 2026 in tema di prolungamento del contratto recepite dall'INPS nel messaggio n° 1343/2026; dettagliare le modalità operative volte ad ottenere l'agevolazione contributiva e la sua eventuale estensione.

 **Carla Napoletano**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con il **mess. n° 1343 del 21/04/2026** l'INPS recepisce quanto introdotto dalla l. di Bilancio 2026 relativamente all'estensione dell'agevolazione contributiva prevista per la sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo di maternità, anche al periodo successivo al loro rientro effettivo al lavoro. Il **beneficio**, pertanto, **può essere fruito anche duran-**

**te il periodo di affiancamento successivo al rientro del sostituito/a, purché siano rispettati i requisiti previsti dalla normativa vigente ed in ogni caso non oltre il primo anno di vita del bambino.**

## QUADRO NORMATIVO

È opportuno, pertanto, riepilogare il quadro normativo di riferimento dell'i-

stituito in questione ed in particolare i requisiti richiesti. È l'art. 4 del D.lgs. n° 151/2001 che disciplina le assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per congedo di maternità, paternità o parentale. In particolare, al comma 1 è prevista la possibilità per il datore di lavoro di assumere personale con contratto a tempo determinato o in somministrazione in sostituzione delle o dei dipendenti assenti. Al comma 2 è previsto che l'assunzione possa avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio di congedo, **salvo previsioni contrattuali più ampie**. Il comma 3 riconosce alle aziende con meno di venti dipendenti uno sgravio nella misura del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro<sup>1</sup>. Tale agevolazione trova applicazione fino al compimento di un anno di vita del bambino o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento<sup>2</sup>. Il beneficio contributivo è previsto anche nell'ipotesi in cui ad essere sostituite siano le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole di cui al capo XI del D.lgs. 151/2001<sup>3</sup> per un massimo di dodici mesi<sup>4</sup>. Tale quadro normativo viene ampliato dalla legge di Bilancio 2026 che, con il comma 221, implementa l'art. 4 con il nuovo comma 2-bis, prevedendo che il rapporto di

lavoro a tempo determinato o in somministrazione per sostituzione di maternità, paternità o congedo parentale, possa continuare anche oltre il rientro della persona sostituita, per una durata non superiore al primo anno di vita del bambino. Ciò al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro della lavoratrice madre.

## PRECISAZIONI

**Il requisito occupazionale dei 20 dipendenti, che consente l'accesso all'agevolazione, va verificato al momento dell'assunzione** in sostituzione; nell'ipotesi di assunzione in somministrazione, il requisito dimensionale va verificato in capo all'impresa utilizzatrice<sup>5</sup>. Nel computo vanno ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica con esclusione degli apprendisti e dei lavoratori assenti per i quali è stata effettuata assunzione in sostituzione<sup>6</sup>; part-time ed intermittenti vanno computati in proporzione all'orario svolto. **L'agevolazione consiste in una riduzione del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, con esclusione del contributo di finanziamento del FIS; lo sgravio riguarda anche i premi assicurativi INAIL<sup>7</sup>.**

**È possibile assumere in sostituzione anche con una qualifica diversa da quella rivestita dal sostituito purché**

1 Nell'ipotesi di somministrazione, l'azienda utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti all'importo dello sgravio da questa ottenuto.

2 Comma 4 art. 4 D.lgs. 151/2001.

3 Artigiane, esercenti attività commerciali, coltivatrici dirette, colone e mezzadde.

4 Comma 5 art. 4 D.lgs. 151/2001.

5 Circ. INPS n° 136/2001.

6 In tal caso va conteggiato il sostituito.

7 Nota INAIL del 24/7/2001.

vi sia equivalenza dell'orario di lavoro<sup>8</sup>; il sostituto può svolgere **anche mansioni diverse** rispetto a quelle del sostituto, sempreché vi sia una correlazione causale tra l'assenza dell'uno e l'assunzione a termine, nel senso che la seconda deve essere realmente determinata dalla necessità creatasi nell'azienda per effetto della prima<sup>9</sup>. **È ammessa l'assunzione di più sostituti part-time** purché la somma dell'orario di lavoro dei soggetti assunti in sostituzione non superi quello del sostituto; in caso contrario il beneficio non potrà essere riconosciuto neanche in misura parziale.<sup>10</sup>

### LE NOVITA' RECIPE DAL MESSAGGIO INPS

L'INPS conferma la possibilità di usufruire dell'agevolazione contributiva anche per il periodo successivo al rientro in servizio della/del dipendente sostituita/o, per un periodo di affiancamento che non può andare oltre il primo anno di età del bambino, o un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento, o dodici mesi in caso di sostituzione di lavoratrici autonome. Le modalità operative per ottenere il beneficio anche per l'ulteriore periodo sono praticamente le stesse di quelle ordinarie. Con il documento di prassi, l'istituto oltretutto provvede a colmare un refuso commesso dal legislatore, in quanto il comma 2-bis fa riferi-

mento letteralmente ad un "ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita" lasciando in tal modo dubbi operativi riguardo l'ipotesi in cui a ricorrere al congedo sia il padre<sup>11</sup>. Il messaggio INPS invece afferma che il beneficio spetta nell'ipotesi in cui la sostituzione riguardi tanto la donna quanto il lavoratore in congedo.

### MODALITA' OPERATIVE

Il datore di lavoro provvederà ad inviare il mod. UNILAV di assunzione indicando l'apposita tipologia contrattuale "Lavoro a tempo determinato per sostituzione". Sul contratto andrà indicato con chiarezza il nominativo della persona assente per congedo e la causale che dovrà essere specifica e verificabile; il termine finale può essere indicato per "*relationem*" in quanto il rientro è legato ad una serie di eventi non valutabili all'atto della stipula del contratto<sup>12</sup>. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro in base alla nuova normativa, **scelga di prolungare** il contratto di sostituzione, è preferibile precisare la funzione di affiancamento dello stesso. Dopodiché dovrà essere richiesta all'INPS l'attribuzione del cod. autorizzazione **9R** tramite cassetto bidirezionale, allegando apposita autocertificazione attestante il possesso del requisito occupazionale, nonché la circostanza che l'assunzione venga effettuata al fine di sostituire dipendenti assenti per congedo di ma-

8 Mess. INPS n° 93/2001.

9 Cass. sentenza n° 23352/2018.

10 Circ. INPS n° 136/2001

11 Vedi ipotesi in cui il padre si sostituisce alla madre perché deceduta, o gravemente malata, o perché unico affidatario del bambino.

12 Es.: momento del parto, possibilità che il congedo obbligatorio venga prolungato per lavori a rischio o che venga seguito dal congedo facoltativo, ecc.

ternità, paternità o parentale. Sul mod. UNIMENS andranno esposti il numero di dipendenti, il numero delle giornate retribuite, le retribuzioni imponibili e l'importo dei contributi pieni, utilizzan-

do il codice tipo contribuzione **"68"**<sup>13</sup>; l'importo dello sgravio da recuperare andrà invece indicato in un rigo in bianco della sezione a credito utilizzando il codice **"L610"**<sup>14</sup>.

---

13 **"82"** in caso di somministrazione.

14 **"L222"** in caso di somministrazione.

# Diritto alla NASPI: le ultime pronunce della Cassazione Lavoro in materia di legittima spettanza

Due recenti ordinanze della Suprema Corte in materia di diritto all'indennità di disoccupazione ricordano l'importanza di dimostrare, in sede giudiziaria, non solo che siano rispettati i requisiti previsti dalla legge, ma che la risoluzione del rapporto di lavoro sia avvenuta effettivamente per esclusiva volontà e responsabilità del datore di lavoro

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il diritto alla NASPI è stato più volte al centro di **contenzioso giudiziario** tra soggetti richiedenti e INPS, l'ente a cui è affidato il compito di definire i casi in cui l'ammortizzatore spetti o meno, erogare gli importi eventualmente spettanti ai beneficiari e, successivamente, monitorare l'andamento della pratica.

Le interpretazioni fornite nel corso degli anni dai Giudici, sia di merito che di legittimità, hanno arricchito e direzionato il dibattito giuridico e l'azione degli addetti ai lavori, con particolare riferimento all'esame delle singole casistiche degli aventi diritto che, a seguito di perdita involontaria del posto di lavoro, presentano la domanda di richiesta NASPI.

Sul tema dei **requisiti in capo all'ex-lavoratore per poter richiedere tale am-**

**mortizzatore sociale**, ad esempio, negli ultimi mesi la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha pubblicato due interessanti ordinanze; la disamina di tali provvedimenti può fornire spunti di riflessione per meglio comprendere l'orientamento interpretativo dei Giudici di legittimità.

La prima ordinanza d'interesse è la **n. 8564, pubblicata il giorno 06 aprile 2026**. La casistica affrontata dalla Suprema Corte riguarda una domanda di liquidazione NASPI presentata all'INPS a seguito di **dimissioni per giusta causa**. La ricorrente, dopo il rigetto dell'istanza presentata all'INPS, aveva adito la via giudiziaria per richiedere il riconoscimento del diritto all'indennità, vedendosi **respinto il ricorso in primo grado**, sul presupposto di *"non aver dato prova della giusta causa di dimis-*

sioni"<sup>1</sup>, e ottenendo, poi, **l'accoglimento della domanda in secondo grado**.

Interessanti sono le motivazioni fornite in questa sede; i Giudici distrettuali, infatti, hanno sottolineato come, anche sulla scorta di quanto previsto dalla circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003, *"non è necessaria la prova della giusta causa delle dimissioni, ma è sufficiente aver manifestato concretamente la **volontà di difendersi contro il comportamento illecito del datore di lavoro**"<sup>2</sup>, onere, a parere dei Magistrati giudicanti, assolto con la presentazione della lettera, fatta pervenire al datore di lavoro, con la quale si contestava il comportamento illecito che aveva determinato le dimissioni per giusta causa.*

La menzionata decisione della Corte d'Appello è stata ribaltata in Cassazione. In tale sede, i Giudici nomofilattici, concordi con la linea argomentativa presentata dall'INPS in sede di ricorso, hanno **cassato la sentenza impugnata con rinvio**, in quanto la ricorrente avrebbe dovuto **dimostrare la sussistenza di una giusta causa di dimissioni**, supportando la domanda con i pertinenti dati di fatto *"anche in ordine al rapporto di consecuzione e d'immediatezza"*<sup>3</sup>, **non limitandosi**, dunque, a provare di aver concretamente resistito in giudizio contro il datore di lavoro; ciò nonostante quanto indicato nella circolare menzionata dalla ricorrente,

la quale rappresenta un documento di prassi interna che, in quanto tale, non può *"modificare le condizioni cui la legge ha imperativamente sottoposto il riconoscimento del diritto alla corrispondenza di una provvidenza"*<sup>4</sup>.

Dall'ordinanza esaminata si può evincere l'importanza di dimostrare che il diritto alla NASPI sia fondato sul merito, quindi sull'effettiva presenza di un **comportamento tenuto dal datore di lavoro tale da ascrivere esclusivamente a questi la risoluzione del rapporto**. Sul punto, giova a questo punto approfondire la seconda delle due decisioni della Cassazione menzionate in precedenza: la **n. 10559, pubblicata in data 21 aprile 2026**.

La Suprema Corte, in questa sede, è stata chiamata a decidere sul ricorso presentato dall'INPS a seguito dell'accoglimento, in secondo grado, della richiesta di un ex-lavoratore di vedersi riconosciuto il diritto alla NASPI a seguito di dimissioni per giusta causa presentate a seguito della disposizione di **trasferimento della sede lavorativa, da parte dell'ex-datore di lavoro, ad una distanza superiore a 50 km dalla propria residenza**.

Nelle motivazioni esposte nella decisione, i Giudici della Corte d'Appello avevano specificato come la decisione di cui sopra integrasse *"una giusta causa di recesso, ossia una grave situazione oggettiva che non*

1 Cit. Ord. Cass. Lav. n. 8564 del 06 aprile 2026.

2 Cit. *Ibidem*.

3 Cit. *Ibidem*.

4 Cit. *Ibidem*. Risulta interessante, a tal proposito, sottolineare come l'INPS, in sede di ricorso, abbia esso stesso sostenuto che *"le circolari interne non possono incidere sul contenuto di una fonte di rango primario né vincolare il giudice, sicché l'attore deve allegare e provare i fatti costitutivi dei requisiti del diritto, a prescindere da quanto previsto dalle circolari per l'asseverazione nella fase amministrativa dei requisiti per conseguire le prestazioni previdenziali"*.

*consentiva la prosecuzione del rapporto, a prescindere dalla sussistenza di un inadempimento datoriale*<sup>5</sup>. Tale argomentazione è stata contestata dall'INPS che, in sede di ricorso in Cassazione, ha sottolineato come l'Organo Giudicante di secondo grado abbia deciso a favore dell'ex-lavoratore ricorrente *"senza considerare l'esistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e, dunque, senza verificare il grave inadempimento del datore di lavoro medesimo, nonché l'intollerabilità della prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*<sup>6</sup>.

Anche in questo caso, i Giudici di Cassazione hanno **cassato con rinvio** la Sentenza d'Appello, sottolineando

come in tale sede la decisione abbia *"presciso del tutto dall'inadempimento della parte datoriale, che invece va verificato ovvero da altra causa oggettivamente idonea a ledere il vincolo fiduciario"*<sup>7</sup>, **elemento fondamentale** per riscontrare la già menzionata assenza di volontà e responsabilità del lavoratore nella risoluzione del rapporto di lavoro, condicio sine qua non per il diritto alla NASPI.

Quanto esaminato sino ad ora ricorda come sia importante focalizzarsi non solo sull'aspetto "formale" delle norme, ma anche sulla **sostanziale situazione dalla quale può nascere o meno un diritto** (nelle casistiche trattate in questa sede, quello all'indennità mensile di disoccupazione).

---

5 Cit. Ord. Cass. Lav. n. 10559 del 21 aprile 2026

6 Cit. *Ibidem*.

7 Cit. *Ibidem*.

# Cronotachigrafo e lavoro straordinario: profili probatori e impatti operativi nel contenzioso del lavoro

Da strumento di controllo della circolazione stradale a elemento centrale del contenzioso del lavoro: il cronotachigrafo entra sempre più nella gestione dell'orario, nella compilazione del Libro Unico e nella prova dello straordinario degli autisti.

 **Ciro Russo**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Le recenti Ordinanze della Corte di Cassazione n. 9768 del 14 aprile 2025 e n. 5702 del 12 marzo 2026 riportano al centro del dibattito giuslavoristico un tema di particolare rilievo per il settore dell'autotrasporto: il valore probatorio delle registrazioni cronotachigrafiche nell'accertamento dell'orario di lavoro effettivamente svolto dagli autisti e, conseguentemente, del lavoro straordinario.

La questione assume una rilevanza pratica significativa in un comparto caratterizzato da elevata mobilità, alternanza tra tempi di guida, attese operative, carico/scarico e periodi di disponibilità, nel quale la corretta misurazione dell'orario di lavoro rappresenta uno degli aspetti più critici sia

sotto il profilo retributivo che sotto quello ispettivo e previdenziale.

Il cronotachigrafo, disciplinato dal Regolamento (UE) n. 165/2014 e collegato alla disciplina dei tempi di guida e riposo di cui al Regolamento (CE) n. 561/2006, non nasce quale strumento di rilevazione presenze in senso stretto. Tuttavia, la capacità del dispositivo di registrare tempi di guida, altre mansioni, disponibilità e riposi, lo rende inevitabilmente un elemento centrale nelle controversie aventi ad oggetto differenze retributive e straordinario.<sup>1</sup> La Suprema Corte, nelle pronunce richiamate, ribadisce un principio ormai consolidato: le risultanze tachigrafiche non costituiscono automaticamente prova piena dello straordinario svolto,

<sup>1</sup> Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 14 aprile 2025, n. 9768: "le registrazioni indicavano con esattezza il tempo di viaggio, quello di sosta da considerarsi lavorativo (...) e quello di sosta da considerarsi riposo non retribuito".

ma assumono valore di presunzione semplice ai sensi dell'art. 2712 c.c.<sup>2</sup>. Tale presunzione, tuttavia, può acquisire una particolare forza probatoria quando il datore di lavoro non proceda a un disconoscimento tempestivo, chiaro, specifico e circostanziato delle registrazioni prodotte dal lavoratore.

Nell'Ordinanza n. 9768/2025 la Cassazione affronta il caso di un autista che aveva ottenuto il riconoscimento di differenze retributive per lavoro straordinario sulla base delle risultanze dei dischi cronotachigrafi e della carta tachigrafica. La società datrice di lavoro aveva contestato genericamente il contenuto delle registrazioni senza, tuttavia, indicare specifici elementi idonei a dimostrare l'asserita non corrispondenza tra attività registrata e prestazione effettivamente resa.

La Corte evidenzia come il mero disconoscimento formale non sia sufficiente. Per degradare il valore delle registrazioni a semplice elemento indiziario privo di efficacia significativa, il datore di lavoro deve allegare circostanze concrete, anomalie tecniche, irregolarità nell'utilizzo della carta conducente o specifiche difformità rispetto all'organizzazione del lavoro.<sup>3</sup>

Analogo orientamento emerge dall'Ordinanza n. 5702/2026, nella quale la Suprema Corte ribadisce che il di-

sconoscimento delle riproduzioni informatiche deve essere "chiaro, circostanziato ed esplicito", dovendosi concretizzare nell'allegazione di elementi attestanti la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà registrata. Le due pronunce assumono particolare interesse anche sotto il profilo dell'onere della prova. Pur restando fermo il principio secondo cui il lavoratore deve dimostrare lo svolgimento dello straordinario, la Cassazione valorizza fortemente il comportamento processuale del datore di lavoro e la qualità della contestazione svolta in giudizio.<sup>4</sup> In termini operativi, ciò comporta conseguenze rilevanti per le imprese di autotrasporto. Molte aziende continuano infatti a gestire l'orario del personale viaggiante mediante registrazioni standardizzate o attraverso valorizzazioni forfettarie non sempre coerenti con le risultanze tachigrafiche. Tale approccio espone il datore di lavoro a un elevato rischio contenzioso, soprattutto laddove il lavoratore acquisisca copia dei dati tachigrafici e li utilizzi quale base ricostruttiva dell'attività svolta.

Particolarmente delicato è inoltre il tema della qualificazione dei tempi registrati dal dispositivo. La giurisprudenza distingue infatti tra tempi di riposo effettivo, tempi di disponibilità e

2 Ai sensi dell'art. 2712 c.c., le riproduzioni meccaniche e informatiche fanno piena prova dei fatti rappresentati se colui contro il quale sono prodotte non ne disconosce la conformità ai fatti medesimi con contestazione specifica e circostanziata.

3 Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 12 marzo 2026, n. 5702: il disconoscimento delle registrazioni tachigrafiche deve essere "chiaro, circostanziato ed esplicito", dovendosi concretizzare "nell'allegazione di elementi attestanti la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà riprodotta".

4 In materia di onere della prova trova applicazione l'art. 2697 c.c., secondo cui chi intende far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento. Nel contenzioso relativo al lavoro straordinario degli autisti, le risultanze cronotachigrafiche assumono dunque rilevanza centrale quali elementi presuntivi della prestazione lavorativa resa.

soste che, pur non costituendo guida, possono integrare attività lavorativa. Si pensi ai tempi di carico e scarico, alle attese operative presso piattaforme logistiche o ai periodi durante i quali il conducente resta comunque assoggettato al potere organizzativo datoriale.

Sul punto assume rilievo anche la disciplina collettiva del settore. L'art. 11-bis del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione disciplina, infatti, il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue, prevedendo un regime specifico per gli autisti il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione. Ne deriva che il cronotachigrafo non può essere letto in modo meccanico o automatico, ma richiede un'analisi tecnica delle singole attività registrate e della concreta organizzazione aziendale.

Le pronunce della Cassazione sembrano dunque delineare un principio di responsabilizzazione organizzativa delle imprese. Non è più sufficiente limitarsi alla mera conservazione dei dati tachi-

grafici prevista dalla normativa europea; occorre invece sviluppare procedure interne coerenti di acquisizione, verifica e valorizzazione delle registrazioni, anche ai fini della corretta elaborazione del Libro Unico del Lavoro.

In tale contesto il ruolo del consulente del lavoro assume una funzione centrale non soltanto nella gestione amministrativa del rapporto, ma anche nella prevenzione del rischio ispettivo e giudiziale. La corretta lettura dei dati tachigrafici, la verifica della coerenza con le registrazioni orarie e l'analisi dei sistemi retributivi adottati dall'impresa rappresentano oggi attività essenziali per garantire la sostenibilità organizzativa e difensiva dell'azienda.

Le recenti decisioni della Suprema Corte confermano, in definitiva, che il cronotachigrafo non costituisce soltanto uno strumento di controllo della circolazione stradale, ma assume ormai un ruolo centrale nella ricostruzione del rapporto di lavoro degli autisti, incidendo direttamente sul piano retributivo, contributivo e processuale.

# Riforma rateazioni INAIL: piani fino a 60 mesi per risanare il debito e salvaguardare il DURC

Al via la nuova disciplina per i debiti contributivi relativi a premi e accessori non iscritti a ruolo\*. Un'importante opportunità, in vigore dal 12 gennaio 2025, che consente alle imprese di preservare la continuità aziendale senza compromettere la regolarità contributiva\*\*.

 **Maria Giovanna Marigliano**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con la pubblicazione della Circolare n. 19 dell'8 maggio 2026 l'INAIL ha finalmente reso operative le novità introdotte dall'articolo 23, comma 1 della legge 13 dicembre 2024 n. 203 - *Collegato Lavoro* - riscrivendo le regole per la rateazione dei debiti per contributi, premi assicurativi e accessori<sup>1</sup> dovuti a titolo di omissione ed evasione.

Come disposto dall'articolo 2 del D.L. 338/89, convertito poi, con modificazioni dalla l. 389/89, al c. 11-*bis*, **il pagamento potrà essere dilazionato fino**

**a un massimo di sessanta rate mensili**, nei casi individuati da apposito decreto ministeriale e secondo i requisiti, i criteri e le modalità stabiliti dai rispettivi consigli di amministrazione<sup>2</sup>.

Il c. 2 dell'art. 23 prevede inoltre che, a partire dal 1° gennaio 2025, non avranno più efficacia nei confronti dell'INAIL<sup>3</sup> le disposizioni di cui al c. 17 dell'art. 116 della l. 388/2000<sup>4</sup>.

Per le aziende si tratta di una svolta operativa di grande impatto; infatti, non siamo più di fronte a deroghe

\* Per le somme iscritte a ruolo, la competenza spetta esclusivamente agli Agenti della Riscossione, articolo 24, comma 1, del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46 e art. 26 medesimo decreto.

\*\* Il vero obiettivo della riforma è il mantenimento del DURC regolare: la concessione della rateazione consente il mantenimento della regolarità contributiva, *condicio sine qua non* per partecipare ad appalti pubblici, ricevere pagamenti dalla PA, accedere a benefici normativi/contributivi.

1 Sanzioni civili ex L. 388/2000 e interessi.

2 A decorrere dal 1° gennaio 2025 ed entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

3 E dell'INPS.

4 Nei casi previsti dal c. 15, lettera a), il pagamento rateale di cui all'articolo 2, c. 11, D.L. 338/89, convertito, con modificazioni, dalla l. 389/89, può essere consentito fino a sessanta mesi, previa autorizzazione del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e sulla base dei criteri di eccezionalità ivi previsti.

eccezionali ministeriali, ma a regole ordinariamente applicabili. Pertanto, viene superato il rigido limite delle 24 rate mensili<sup>5</sup>, lasciando spazio a piani di ammortamento più lunghi e sostenibili per le imprese in *temporanea difficoltà finanziaria*; difatti, la nuova disciplina rimodula la durata massima dei piani di dilazione basandosi esclusivamente sull'entità del debito complessivo<sup>6</sup>.

I debiti che possono essere oggetto di rateizzo sono:

- **Debiti scaduti:** l'istanza deve comprendere tutti i debiti scaduti e non iscritti a ruolo alla data della domanda.
- **Debiti correnti** (es. *Autoliquidazione*): è possibile rateizzare i debiti non ancora scaduti (incluso il premio in 4 rate<sup>7</sup>). L'istanza va presentata prima della scadenza dell'ultimo giorno utile per il pagamento e l'accoglimento è subordinato all'assenza di altri debiti scaduti.
- **Debiti in continuità aziendale:** inclusi i debiti maturati dalla data di presentazione della domanda di codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (art. 40 D.Lgs. 14/2019) fino alla data dell'istanza di rateazione.

Il Decreto Ministeriale del 24 ottobre 2025, pubblicato quindi a metà tra la legge e la circolare, stabilisce il numero massimo delle rate mensili: per debiti

fino a 500.000,00 € - fino a 36 mesi, mentre per debiti oltre 500.000,00 € - fino a 60 mesi, demandando all'INAIL<sup>8</sup> la definizione degli ulteriori aspetti operativi.

Il debitore deve dichiarare di trovarsi in una temporanea situazione di obiettiva difficoltà economica per almeno una delle motivazioni elencate nella circolare, tra cui:

1. **Temporanea carenza di liquidità finanziaria**, determinata da circostanze contingenti, dal ritardato incasso di crediti derivanti da rapporti contrattuali oppure dal differimento nell'erogazione di contributi o finanziamenti pubblici.
2. **Riduzione dell'attività produttiva**, conseguente a eventi temporanei non imputabili all'impresa, a situazioni congiunturali di mercato o a crisi economiche di carattere settoriale o territoriale.
3. **Processi di riorganizzazione aziendale**, che comportino una contrazione dell'attività produttiva nell'ambito di interventi di ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione dell'impresa.
4. **Difficoltà economiche e sociali**, caratterizzate da una temporanea insufficienza di liquidità riconducibile a particolari condizioni di criticità del contesto territoriale o del settore di appartenenza.
5. **Eventi calamitosi**, purché non rien-

<sup>5</sup> Art. 2, c. 11, D.L. 338/89.

<sup>6</sup> La circolare stabilisce che non vi sia **più di una rateazione in corso** concessa ai sensi dell'art. 2, commi 11 e 11-bis, d.l. 338/1989; la revoca di uno dei due piani comporta la revoca anche dell'altro, se concessi entrambi.

<sup>7</sup> Articolo 44, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e dell'articolo 55, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.

<sup>8</sup> Ed INPS. I provvedimenti adottati sono definitivi e contro gli stessi non è ammesso il ricorso ad altro organo dell'Inail.

trino tra quelli per i quali la normativa prevede la sospensione degli obblighi di versamento o specifiche misure di recupero agevolato senza applicazione di sanzioni e interessi.

- 6. Stato di crisi o di insolvenza**, con riferimento alle situazioni previste dall'art. 2, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 14/2019 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza).
- 7. Incertezze interpretative della normativa**, derivanti da orientamenti giurisprudenziali o amministrativi contrastanti in materia di obblighi contributivi, successivamente risolti o chiariti in sede amministrativa o giudiziaria.
- 8. Mancato pagamento di premi assicurativi scaduti da oltre novanta giorni**, che abbia determinato l'insorgenza della posizione debitoria.
- 9. Inadempimento conseguente a fatto doloso di terzi**, qualora il mancato versamento dei premi assicurativi sia riconducibile a comportamenti fraudolenti o dolosi denunciati all'autorità giudiziaria nei termini previsti dalla legge.

L'istanza di rateizzo deve essere presentata telematicamente, tramite sito internet dell'INAIL dal debitore o da un intermediario delegato, indicando l'importo da dilazionare e il numero delle rate, rispettando il numero massimo previsto dal D.M. La stessa viene definita con provvedimento motivato, che

può essere di accoglimento o di rigetto. In caso di accoglimento, verrà allegato dall'Ente il provvedimento di concessione e il piano di ammortamento: la rateazione si perfeziona con il pagamento della prima rata entro il termine indicato.<sup>9</sup> Il debitore si impegna a effettuare puntualmente sia il versamento delle quote mensili<sup>10</sup> di ammortamento che degli altri obblighi contributivi correnti<sup>11</sup>, prendendo atto che la concessione della rateazione non determina novazione dell'obbligazione originaria e, di conseguenza, il credito dell'ente conserva le garanzie e i privilegi di legge.

Il procedimento di concessione della rateazione si conclude entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza, il provvedimento di concessione è emesso entro **10 giorni, mentre** la prima rata avrà scadenza il quindicesimo giorno dal provvedimento di concessione della rateazione ma il debitore può chiedere di fissare la scadenza della prima rata tra l'undicesimo e il quindicesimo giorno dalla data di concessione della rateizzazione.

Le scadenze delle rate indicate nel piano di ammortamento, ogni 30 giorni dalla data di scadenza della prima rata, sono posticipate al giorno seguente non festivo nel caso in cui cadano di sabato o di giorno festivo<sup>12</sup>. I versamenti mensili delle rate sono accettati a titolo di acconti sul debito rateizzato,

9 Che costituisce a tutti gli effetti l'accettazione del piano da parte del debitore. Qualora non si saldi la prima rata o si effettui un versamento parziale, il piano di ammortamento viene annullato, non si potrà richiedere una nuova rateazione e i relativi importi verranno iscritti a ruolo.

10 La singola rata (comprensiva della quota capitale e degli interessi di dilazione) non può essere inferiore a 150,00 €.

11 L'insorgenza di nuovi debiti contributivi comporta la perdita delle condizioni per il mantenimento del beneficio.

12 Art. 18, c. 1, D. Lgs. 241/97.

senza pregiudizio di ogni atto o azione che l'Inail ritenga eventualmente opportuno iniziare, in qualsiasi momento, per il recupero del credito residuo. In caso di mancato o parziale pagamento della prima rata, la rateazione e il relativo piano vengono annullati. L'Ente comunica l'annullamento con apposito provvedimento e richiede l'immediato pagamento dell'intero debito residuo. I debiti oggetto di rateazione annullata non possono essere nuovamente rateizzati e sono iscritti a ruolo dalla struttura territoriale competente per il recupero coattivo<sup>13</sup>. Sulle somme oggetto di rateazione si applicano interessi calcolati al tasso BCE vigente alla data della domanda, maggiorato di sei punti percentuali<sup>14</sup>. È ammessa l'estinzione anticipata del debito mediante pagamento in un'unica soluzione dell'importo residuo, mentre in caso di ritardato pagamento delle rate sono dovute ulteriori somme a titolo di sanzioni civili.

La rateazione può essere revocata in caso di mancato rispetto del piano di pagamento. In particolare, il beneficio decade quando il debitore omette o versa solo parzialmente tre rate, anche non consecutive purché successive alla prima, l'intero debito residuo diventa immediatamente esigibile.

L'omesso pagamento si configura quando una rata non viene versata entro la scadenza della rata successiva oppure, nel caso dell'ultima rata del

piano, entro trenta giorni dalla relativa scadenza. Analogamente, il pagamento è considerato parziale qualora la quota residua non venga integralmente regolarizzata entro i medesimi termini.

La revoca della rateazione può essere disposta anche qualora, decorso il termine di trenta giorni dalla scadenza dell'ultima rata, risultino ancora insolute o solo parzialmente versate meno di tre rate<sup>15</sup>. In tal caso, le somme residue non corrisposte sono oggetto di iscrizione a ruolo per il successivo recupero.

Nel caso in cui al medesimo debitore siano concesse due rateazioni, è necessario rispettare entrambi i piani di ammortamento; la revoca di uno dei due determina automaticamente la revoca anche dell'altro, per perdita della regolarità contributiva<sup>16</sup>.

Alla luce di quanto esposto, è disposta l'abrogazione di tutte le precedenti disposizioni emanate dall'Istituto in materia di rateazione dei debiti per premi e accessori. La nuova disciplina entra in vigore dalla data di pubblicazione della circolare attuativa sul sito istituzionale dell'INAIL e trova applicazione alle domande di rateazione presentate successivamente a tale data.

Per le istanze presentate tra il 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della normativa (legge n. 203/2024), e la data di pubblicazione della circolare (8 maggio 2026), nonché di attivazione del nuovo servizio telematico, l'art.

13 Prima dell'adozione del provvedimento di annullamento, qualora il pagamento non risulti registrato nei sistemi, le sedi INAIL sono tenute a verificare l'effettivo mancato versamento della prima.

14 Articolo 3, comma 4, del D.L. 318/96, convertito con modificazioni dalla l. 402/96.

15 Con il versamento in ritardo di una rata, scattano le sanzioni civili previste dall'art. 116, c. 8, l. 388/2000.

16 I provvedimenti di revoca devono essere adottati tempestivamente, anche ai fini delle verifiche sulla regolarità contributiva per il DURC.

3, c. 2, del decreto ministeriale 24 ottobre 2025 riconosce al debitore la facoltà di richiedere la rideterminazione del numero delle rate già concesse, nel rispetto dei criteri e delle condizioni previsti dalla nuova disciplina.

La circolare chiarisce inoltre che le disposizioni più favorevoli introdotte dal nuovo regolamento, in particolare quelle previste ai punti 8, lettera d), e 9, lettere da a) a e), si applicano anche alle istanze presentate a decorrere dal 12 gennaio 2025 che, alla data di pub-

blicazione della circolare, non risultino ancora definite mediante l'integrale pagamento delle rate accordate.

Parimenti, l'intera disciplina introdotta dal nuovo regolamento trova applicazione alle domande di rateazione presentate nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore della norma e la conclusione dell'iter di approvazione del regolamento stesso, purché, alla data di pubblicazione della circolare attuativa, non sia stato ancora emesso il relativo piano di ammortamento.

# Lavoro PRO AI

Chatta con il tuo CCNL!



## Lavoro PRO incontra l'Intelligenza Artificiale

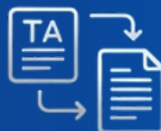
Da sempre lo strumento più completo sul mercato. Da oggi ufficialmente il più veloce. Non perdere tempo in attività ripetitive, ottimizza ogni minuto e offri risposte immediate ai tuoi clienti.

### COSA PUOI FARE CON LAVORO PRO AI



#### Chatta direttamente con il contratto

Seleziona il CCNL e fai la tua domanda in linguaggio naturale, come faresti con un collega. Ottieni la risposta in pochi secondi.



#### Dalla prassi alla circolare in un clic

Zero tempo perso a sintetizzare i testi. Lavoro Pro AI legge il documento per te, ne estrae i punti chiave e genera all'istante la bozza della circolare informativa per i tuoi clienti.



#### Un'AI di cui ti puoi fidare al 100%

Non parliamo di un'AI generica, ma di un agente addestrato esclusivamente sulla base documentale TeleConsul. Significa massima precisione di contesto e zero errori.



#### Controllo totale, zero dispersioni

Trovi tutte le funzioni AI integrate nel tuo flusso di lavoro quotidiano e raccolte nella nuova sezione dedicata "Documenti AI". Pronte all'uso anche su Schede Operative, Monografie e Prassi.



# FISCO E TRIBUTI



n. 6 - GIUGNO 2026



**CDLNA**<sup>®</sup>  
LAVORO PREVIDENZA FISCO  
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# Concordato preventivo biennale: il quadro CP in Redditi 2026 e le nuove coordinate del biennio 2026-2027

Il contribuente esamina, in una prima parte, la funzione del quadro CP nel modello Redditi 2026 per i contribuenti che hanno aderito al primo biennio concordatario 2024-2025, soffermandosi sulla lettura dei righi dichiarativi e sul raccordo tra reddito effettivo, reddito concordato e imposta sostitutiva. Nella seconda parte vengono ricostruite, in sequenza, le novità che interessano la nuova adesione al CPB 2026-2027: termine del 31 ottobre, soglia degli 85.000 euro, limiti agli incrementi della proposta, nuove componenti rettificative e profili di cessazione o decadenza.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

## Il quadro CP nel modello Redditi 2026

Per i soggetti che hanno aderito al concordato preventivo biennale 2024-2025, il modello Redditi 2026 non rappresenta l'anno di ingresso nell'istituto, ma il **secondo anno** di efficacia dell'accordo già perfezionato.<sup>1</sup> Il punto merita di essere rimarcato, perché l'adempiimento dichiarativo per il 2025 non richiede una nuova opzione, ma

impone di gestire correttamente gli effetti del concordato all'interno del quadro CP, separando il piano del **reddito effettivo** da quello del **reddito fiscalmente rilevante**.<sup>2</sup>

La struttura del quadro evidenzia tale dualismo. Da un lato, il contribuente continua a determinare il risultato dell'esercizio secondo le regole ordinarie; dall'altro, il prelievo sui redditi segue il valore concordato, rettificato nei

1 Artt. 6 ss., D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13.

2 Principio del doppio binario nel CPB: art. 12 e 35, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13.

soli casi espressamente previsti dalla disciplina.<sup>3</sup> In questa prospettiva il quadro CP non è un allegato meramente ricognitivo, ma il punto di raccordo tra l'accordo biennale e la dichiarazione dei redditi.

### La sezione I e l'imposta sostitutiva

La prima area operativa è costituita dalla sezione I, nella quale trovano collocazione il reddito concordato, il reddito ante CPB rettificato, il differenziale imponibile, l'aliquota applicabile e la relativa imposta sostitutiva.<sup>4</sup> Nel modello Redditi 2026 assume rilievo anche la casella riferita al **comma 1-bis** dell'art. 20-bis, destinata a governare la nuova soglia di 85.000 euro del maggior reddito concordato agevolabile.<sup>5</sup> Proprio su questo profilo occorre evitare equivoci. La soglia degli 85.000 euro non coincide né con il reddito effettivo né con il reddito storico rettificato; essa delimita soltanto la quota di **maggior reddito concordato** che può fruire dell'imposta sostitutiva con aliquote del 10, 12 o 15 per cento. Per i soggetti che hanno aderito al biennio 2024-2025, tuttavia, il modello Redditi 2026 continua a fotografare il **secondo anno del primo biennio**, con un impatto dichiarativo diverso da quello che si avrà per le adesioni perfezionate nei bienni successivi.<sup>6</sup>

### Il reddito concordato rettificato e il raccordo con il quadro RF

La seconda area di attenzione riguarda il percorso che conduce dal reddito concordato al **reddito concordato rettificato**. Gli artt. 15 e 16 del D.Lgs. n. 13/2024 impongono, infatti, di considerare separatamente alcune componenti che non alterano l'accordo sul reddito, ma incidono sul dato da riportare nei quadri reddituali. Il professionista deve quindi governare un doppio binario: da una parte la quantificazione del differenziale assoggettato a sostitutiva; dall'altra il corretto recepimento di plusvalenze, sopravvenienze, perdite e delle ulteriori componenti espressamente richiamate dalla norma.

L'operazione non è neutrale. Una compilazione superficiale del quadro CP rischia di far perdere il controllo sia sull'imposta sostitutiva sia sul collegamento con il quadro RF. È proprio in questa fase che il CPB manifesta il suo carattere più tecnico: il reddito effettivo resta nel modello e continua a svolgere una funzione informativa e di controllo, ma non sostituisce il reddito concordato, salvo cessazione o decadenza del regime.<sup>7</sup>

### Un esempio di compilazione

Nel seguente esempio, riferito a una società di capitali che ha aderito al CPB

3 Art. 19, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13.

4 Art. 20-bis, commi 1 e 2, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13.

5 Art. 20-bis, comma 1-bis, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13, introdotto con l'art. 8, comma 2 del D.Lgs. 12 giugno 2025, n. 81; la disposizione si applica a partire dal 13 giugno 2025, pertanto pienamente operativa per il nuovo CPB 2026/2027.

6 Provvedimento Agenzia delle Entrate 17 marzo 2026, di approvazione dei modelli Redditi 2026 e relative istruzioni; art. 20-bis, D.Lgs. n. 13/2024.

7 Artt. 19, 21 e 22, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13.

2024-2025, il reddito concordato per il 2025 è pari a euro 112.000; il reddito 2023 rettificato ai fini del CPB è pari a euro 82.000. Il differenziale imponibile è quindi pari a euro 30.000. Assumendo un'aliquota sostitutiva del 15 per cento, l'imposta dovuta è pari a euro 4.500. Nel medesimo periodo 2025 la

società espone, secondo le regole ordinarie del quadro RF, un reddito effettivo pari a euro 300.000 e presenta sopravvenienze attive per euro 54.000: tali componenti non modificano il reddito concordato, ma rilevano nel racconto dichiarativo, portando il reddito rettificato 2025 a euro 136.000.

Quadro CP - facsimile di compilazione con valori rielaborati sull'esempio.

originale

**SC**  
SOCIETÀ DI CAPITALI  
2026  
agenzia entrate

PERIODO D'IMPOSTA 2025

0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0

ESEMPIO DI COMPILAZIONE - SOCIETÀ DI CAPITALI

REDDITI  
QUADRO CP  
Concordato preventivo biennale

Mod. N. 01

PROVA DI STAMPA

SEZIONE I	Reddito concordato	Reddito ante CPB rettificato	Imponibile
<b>CP1</b> Impresa	112.000,00	82.000,00	30.000,00
	Aliquota 15 %	IRES premiata non spettante	Imposta 4.500,00
<b>CP3</b> Trasparenza fiscale	Codice fiscale	Imposta art. 20-bis comma 1	Imponibile art. 20-bis comma 1-bis
		0,00	0,00
		IRES premiata non spettante	Imposta art. 20-bis comma 1-bis
		0,00	0,00
<b>CP4</b> Trasparenza fiscale	Codice fiscale	Imposta art. 20-bis comma 1	Imponibile art. 20-bis comma 1-bis
		0,00	0,00
		IRES premiata non spettante	Imposta art. 20-bis comma 1-bis
		0,00	0,00
<b>CP5</b> Trasparenza fiscale	Codice fiscale	Imposta art. 20-bis comma 1	Imponibile art. 20-bis comma 1-bis
		0,00	0,00
		IRES premiata non spettante	Imposta art. 20-bis comma 1-bis
		0,00	0,00
<b>SEZIONE II</b>	Plusvalenze	Sopravv. attive	Redditi IRES premiata
<b>CP6</b> Variazioni art. 16, comma 1, lett. a), b) e b-bis)	0,00	54.000,00 (di cui)	Redditi da partecipazione
		Utili distribuiti	0,00
		Minusvalenze	0,00
		Perdite su crediti	Perdite da partecipazione
		0,00	0,00
		0,00	Maggioraz. costo del lavoro
		0,00	0,00
<b>CP7</b> Reddito d'impresa	82.000,00	54.000,00	Reddito minimo
	Soglia CPB	136.000,00	0,00
	0,00	0,00	Perdita non compensata
			0,00
<b>SEZIONE IV</b>	Reddito/perdita effettivo quadro RF	Reddito effettivo quadro RF	Reddito complessivo effettivo
<b>CP10</b> Reddito effettivo	300.000,00	300.000,00	300.000,00
			Perdite non compensate effettive
			0,00
<b>SEZIONE V</b>	Cessazione o decadenza	Cessazione	Decadenza
<b>CP11</b>			Fine primo periodo d'imposta
			giorno mese anno

Tabella di sintesi dell'esempio CPB.

L'effetto pratico del concordato emerge dal raffronto tra il reddito effettivo e il reddito fiscalmente dichiarato. La società, pur avendo determinato secondo le regole ordinarie del quadro RF un reddito effettivo pari a euro 300.000, assoggetta a IRES il reddito concordato rettificato pari a euro 136.000, che confluisce nel quadro RN. La quota incrementale di euro 30.000, già assoggettata a imposta sostitutiva per euro 4.500, non viene nuovamente attratta nella base imponibile IRES.

### Le novità per la nuova adesione 2026-2027

Chi intende valutare il CPB per il nuovo biennio deve affrontare un passaggio concettualmente diverso: non più la gestione del secondo anno di un accordo già in essere, ma una **nuova verifica di convenienza**, da compiersi sui dati 2025 e sulla proposta elaborata per il 2026-2027. In questo quadro, il differimento del termine di adesione al **31 ottobre 2026** assume un significato non solo procedurale, ma anche sostanziale, perché consente una valutazione più matura della proposta e del suo impatto.<sup>8</sup>

### La soglia degli 85.000 euro e i nuovi limiti agli incrementi per il biennio 2026/2027

La prima novità di sistema è proprio la

soglia di 85.000 euro del maggior reddito concordato agevolabile, che rende meno lineare il giudizio di convenienza: l'eccedenza sconta infatti tassazione ordinaria, con effetti molto diversi a seconda che si tratti di soggetti IRPEF o IRES.<sup>9</sup> La seconda novità riguarda la limitazione della proposta in funzione del punteggio ISA. Dopo il D.L. n. 38/2026, il meccanismo non interessa più soltanto i contribuenti con valori elevati, ma si estende anche ai punteggi inferiori, con percentuali massime di incremento che arrivano sino al 35 per cento per i soggetti con ISA da 1 a meno di 6.<sup>10</sup>

L'effetto pratico è duplice. Da una parte, la proposta tende a diventare più prevedibile; dall'altra, il professionista non può fermarsi al dato percentuale, perché i limiti trovano applicazione solo entro il perimetro della metodologia e possono essere superati quando la proposta altrimenti risulterebbe inferiore ai valori settoriali di riferimento.<sup>11</sup>

### Le ulteriori rettifiche e il rischio di fuoriuscita.

Alla nuova valutazione si aggiungono le modifiche alle componenti rilevanti del reddito concordato. Per le adesioni successive al primo biennio assumono rilievo, tra l'altro, la **maggiorazione del costo del lavoro** per le nuove assun-

8 Art. 9, comma 3, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13, come modificato dall'art. 7-bis, D.L. 27 marzo 2026, n. 38, conv. con mod. dalla L. 22 maggio 2026, n. 88.

9 Art. 20-bis, comma 1-bis, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13. In presenza della limitazione alla flat tax introdotta per il biennio 2025-2026, qualora la società trasparente partecipata ricada nell'ipotesi di limitazione della flat tax, l'imponibile che eccede l'importo di 85.000 euro viene imputato pro-quota ai soci. Nelle società di capitali, l'eccedenza è assoggettata all'aliquota IRES ordinaria del 24% o al 20% in caso di IRES premiale.

10 Art. 9, comma 3-bis, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13, come modificato dal D.L. n. 38/2026. In particolare, gli incrementi sono contenuti nella misura: - del **30%** con punteggio ISA pari o superiore a 6, ma inferiore a 8; - del **35%** con punteggio ISA pari o superiore a 1, ma inferiore a 6.

11 D.M. 11 maggio 2026, recante approvazione della metodologia relativa al concordato preventivo biennale per il biennio 2026-2027.

zioni e, per il periodo d'imposta 2026, la maggiorazione delle quote di ammortamento e dei canoni di *leasing* collegata al c.d. **iper-ammortamento** introdotto dalla legge di bilancio 2026.<sup>12</sup> La maggiorazione diventa così oggetto di rettifica tanto in fase di compilazione del modello CPB, quanto in fase di determinazione del reddito CPB rettificato durante i periodi in cui il concordato è efficace<sup>13</sup>.

Alle modifiche indicate si inseriscono ulteriori **circostanze eccezionali** che possono portare alla cessazione del CPB, nel caso in cui determinino redditi o valori della produzione netta effettivi inferiori di oltre il 30% rispetto a quelli concordati; per il CPB 2026-2027, tale cessazione potrà verificarsi anche nel caso in cui il calo reddituale sia dovuto a *"impatti economici negativi correlati ai conflitti armati e alla situazione geopo-*

*litica nell'area mediorientale comprovati dall'incremento nell'anno dell'indice dei prezzi superiore al 5%".*<sup>14</sup>

Si tratta di interventi correttivi apprezzabili, perché attenuano il rischio che il CPB sterilizzi agevolazioni concepite per sostenere occupazione e investimenti.

Resta però il profilo più delicato: il concordato non è un mero esercizio di convenienza fiscale, ma un impegno biennale che presuppone una ragionevole **tenuta economica** del contribuente. Il giudizio professionale deve quindi incorporare anche il rischio di cessazione o decadenza, in presenza di crisi, rilevanti contrazioni dell'attività, operazioni straordinarie o altre fattispecie normativamente tipizzate.<sup>15</sup> Solo in questo modo il CPB può essere proposto come strumento di programmazione, e non come automatismo dichiarativo.

---

12 Art. 16, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13; art. 4, D.Lgs. 30 dicembre 2023, n. 216; art. 1, commi 427-436, L. 30 dicembre 2025, n. 199.

13 L'agevolazione si applica agli investimenti effettuati dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2028, pertanto le modifiche avranno effetto a partire dal periodo di imposta 2026, ovvero con la presentazione del modello Redditi 2027.

14 Art. 4, lett. g), D.M. 11 maggio 20226.

15 Artt. 21 e 22, D.Lgs. 12 febbraio 2024, n. 13.

# Gestione delle perdite fiscali e nuove regole di compensazione per le società in liquidazione

Accanto alle regole ordinarie di utilizzo delle perdite fiscali, assumono particolare interesse le nuove disposizioni in materia di liquidazione delle società di capitali, che sostituiscono il previgente sistema di tassazione provvisoria con un modello fondato sulla determinazione definitiva del risultato dei singoli periodi d'imposta e sul riporto retroattivo delle perdite.

 **Massimiliano De Bonis**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Le perdite fiscali costituiscono una componente fisiologica dell'attività d'impresa e il loro trattamento tributario si fonda su regole ormai consolidate. Occorre tuttavia verificare quali limiti e condizioni ne disciplinino l'utilizzo, nonché le modalità con cui devono essere indicate e gestite in dichiarazione.

## Disciplina generale e gestione dichiarativa

La disciplina delle perdite fiscali<sup>1</sup> è

oggi caratterizzata da una sostanziale convergenza tra soggetti IRES e soggetti IRPEF titolari di reddito d'impresa. In entrambi i casi sono stati progressivamente superati i precedenti limiti temporali di riporto, sostituiti da un meccanismo che **consente l'utilizzo delle perdite senza limiti di tempo**, ma **ne limita ordinariamente la compensazione all'80 per cento del reddito imponibile prodotto nel periodo d'imposta**.<sup>2</sup>

### Esempio:

Nell'ipotesi di un reddito d'impresa individuale pari a euro 36.500, pur in presenza di perdite pregresse di importo superiore (euro 38.000), la quota utilizzabile nell'esercizio non potrà eccedere euro 29.200, corrispondenti all'80 per cento del reddito imponibile. La dichiarazione dovrà evidenziare l'ammontare delle perdite utilizzate in compensazione nel quadro RG e la quota residua riportabile nei successivi periodi d'imposta nel quadro RS.

1 Artt. 8 e 84 del TUIR.

2 Per le imprese individuali e le società di persone trovano applicazione regole sostanzialmente analoghe a quelle previste per i soggetti IRES in materia di riporto delle perdite. Resta tuttavia fermo il meccanismo di imputazione per trasparenza previsto dall'art. 5 TUIR, che comporta l'attribuzione della perdita direttamente ai soci e la successiva gestione della stessa nell'ambito delle rispettive dichiarazioni dei redditi.

<b>Perdite progressivo: 38.000,00</b>		<b>Reddito esercizio: 36.500,00</b>	
RG34	Reddito d'impresa (o perdita) di spettanza dell'imprenditore	Reddito privato all'esercizio 1.238/10-1 e D. Lgs. 147/18	Reddito imputato secondo il limite di minimo
RG35	Perdite d'impresa portate in diminuzione del reddito	Anni precedenti Misura limitata 80%	Anni precedenti Misura Piena
RG36	Reddito d'impresa di spettanza dell'imprenditore al netto delle perdite d'impresa	7.300,00	
RS12	PERDITE UTILIZZABILI IN MISURA LIMITATA	8.800,00	
RS13	PERDITE UTILIZZABILI IN MISURA PIENA (ART. 84, COMMA 2)	0,00	
RS14	PERDITE LIQUIDAZIONE ORDINARIA (ART. 182)	0,00	

**Reddito netto da riportare nel quadro RN**

Tale principio incontra tuttavia alcune rilevanti eccezioni. Tra queste assumono particolare rilievo le disposizioni finalizzate a contrastare i fenomeni di commercio delle cosiddette "bare fiscali", che precludono il riporto delle perdite quando al trasferimento del controllo della società si accompagna un mutamento significativo dell'attività esercitata. La limitazione non opera, tuttavia, qualora la società sia in grado di dimostrare la persistenza di un'effettiva vitalità economica, desumibile dal mantenimento di adeguati livelli di ricavi caratteristici e di costo del lavoro<sup>3</sup>. La disciplina mira, dunque, a distinguere le operazioni volte al mero utilizzo di perdite fiscali da quelle riferibili a imprese effettivamente operative e ancora inserite nel circuito economico-produttivo.

### Perdite maturate nei primi tre periodi d'imposta

Una deroga di particolare rilievo alla

disciplina ordinaria è prevista per le **perdite maturate nei primi tre periodi d'imposta** dalla costituzione della società<sup>4</sup>. Tali eccedenze, ove riferibili ad una nuova attività imprenditoriale, **possono essere riportate integralmente**, senza soggiacere al vincolo percentuale ordinario. La *ratio* della disposizione è evidente e consiste nel favorire l'avvio di nuove attività economiche, consentendo il recupero integrale delle perdite che frequentemente caratterizzano la fase di *start-up*, e pertanto non trova applicazione qualora la società di nuova costituzione rappresenti soltanto lo strumento giuridico attraverso il quale viene proseguita un'attività già esistente, come può accadere, ad esempio, in presenza di conferimenti, acquisizioni o affitti d'azienda che non determinino una reale discontinuità economica.

La coesistenza di perdite soggette al limite dell'80 per cento e di perdite integralmente utilizzabili pone inoltre

3 Ai sensi comma 3-ter dell'art. 84 del TUIR, in caso di superamento del "test di vitalità", il riporto delle perdite è in ogni caso limitato al valore economico del patrimonio netto come risultante da una relazione giurata di stima.

4 Art. 8 comma 3 e art. 84, comma 2, d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

un tema di pianificazione fiscale spesso trascurato. In assenza di una disposizione che imponga uno specifico ordine di utilizzo, il contribuente può infatti scegliere quale categoria di perdite impiegare prioritariamente. Sotto il profilo dell'efficienza fiscale appare generalmente preferibile l'utilizzo prioritario delle perdite assoggettate alla limitazione quantitativa, preservando quelle integralmente compensabili per gli esercizi successivi.

### Riporto limitato in presenza di utili esenti

Una disciplina peculiare è prevista per i soggetti che usufruiscono di regimi di parziale esenzione o di determinazione forfetaria del reddito. In tali ipotesi, il riporto delle perdite è limitato alla quota che eccede gli utili che, nei precedenti esercizi, non hanno concorso alla formazione della base imponibile, evitando che il contribuente possa cumulare il vantaggio derivante dall'esenzione con quello connesso all'utilizzo integrale delle perdite fiscali.

La disposizione conserva tuttora una concreta rilevanza applicativa con riferimento ad alcuni regimi agevolativi settoriali, tra i quali rientrano quelli previsti per le imprese marittime<sup>5</sup>, le imprese esercenti la pesca costiera o la pesca nelle acque interne e lagunari, nonché per le cooperative agricole e della piccola pesca destinatarie di specifiche agevolazioni fiscali.

In tali contesti, la corretta determina-

zione delle perdite riportabili richiede un attento coordinamento tra le regole generali dettate dall'art. 84 del TUIR e le disposizioni speciali che disciplinano la formazione del reddito fiscalmente rilevante.

Per i soggetti che hanno aderito al concordato preventivo biennale le perdite fiscali pregresse continuano ad essere riportabili secondo le regole ordinarie ma considerando che, durante il periodo concordatario, il reddito d'impresa dichiarato non può risultare inferiore a euro 2.000,00<sup>6</sup>.

### Nuovo regime di riporto delle perdite per le imprese in liquidazione

Una novità particolarmente significativa riguarda, tuttavia, la disciplina fiscale delle liquidazioni societarie<sup>7</sup>. Nel previgente sistema i redditi prodotti durante tale periodo assumevano carattere provvisorio con la conseguenza che ciascun esercizio intermedio veniva autonomamente dichiarato e tassato, ma la determinazione definitiva del carico fiscale restava subordinata all'esito complessivo della procedura. Qualora la liquidazione si fosse conclusa entro cinque esercizi dalla sua apertura, i risultati dei singoli periodi dovevano essere rideterminati alla luce del risultato finale mentre, decorso tale termine, i redditi già dichiarati acquisivano invece carattere definitivo.

Per le **liquidazioni avviate dal 1° gen-**

<sup>5</sup> Imprese marittime disciplinate dal D.L. n. 457/1997.

<sup>6</sup> Tale limite opera anche in presenza di perdite pregresse, salvo il caso in cui una quota del reddito sia assoggettata all'imposta sostitutiva prevista per il maggior reddito concordato. In tale ipotesi il livello minimo di reddito imponibile da dichiarare si riduce in misura corrispondente alla quota assoggettata a Flat Tax.

<sup>7</sup> Ad opera del D.Lgs. 13 dicembre 2024, che ha riscritto l'art. 182 del TUIR.

**naio 2025** il legislatore ha adottato un'impostazione radicalmente diversa. Ciascun periodo d'imposta conserva infatti piena autonomia e il relativo risultato fiscale si consolida immediatamente, con evidenti benefici in termini di certezza del prelievo e semplificazione degli adempimenti.

La maggiore autonomia dei singoli esercizi non comporta, tuttavia, l'abbandono del principio secondo cui la liquidazione deve essere valutata nella sua dimensione unitaria. Proprio per evitare che le perdite emerse nella fase conclusiva restino prive di rilevanza fiscale, il nuovo articolo 182 del TUIR introduce uno specifico **meccanismo di riporto retroattivo** (c.d. **carry back**), che consente di recuperare, al ricorrere delle condizioni previste dalla norma, l'imposizione assoluta nei precedenti esercizi della liquidazione. Pertanto, qualora la procedura si concluda entro cinque esercizi per i soggetti IRES, ovvero entro tre esercizi per i soggetti IRPEF (imprenditori individuali e società di persone), la perdita fiscale maturata in uno o più periodi di liquidazione può essere riportata all'indietro e utilizzata per ridurre i redditi imponibili dichiarati nei precedenti esercizi della medesima procedura. In tal modo viene riconosciuta rilevanza fiscale all'effettivo esito economico complessivo, evitando che redditi già tassati restino definitivamente imponibili nonostante l'emersione di una perdita finale.

L'applicazione del meccanismo **richiede la presentazione di una dichiarazione integrativa** a favore finalizzata al recupero delle imposte versate in eccesso.

## Regime transitorio

L'individuazione del momento di avvio della liquidazione assume pertanto un'importanza decisiva in quanto, come detto, le nuove disposizioni trovano applicazione esclusivamente alle liquidazioni iniziate dal 1° gennaio 2025, mentre per quelle avviate in data anteriore risultano applicabili le regole previgenti. Ne deriva un inevitabile **regime transitorio** caratterizzato dalla **coesistenza di due differenti discipline**, destinate a convivere ancora per diversi esercizi.

La corretta individuazione del *dies a quo* della procedura richiede tuttavia particolare attenzione. Sul piano civilistico, occorre distinguere lo scioglimento della società, i cui effetti decorrono dall'iscrizione nel Registro delle imprese ai sensi dell'art. 2484 c.c., dalla successiva fase di liquidazione in senso proprio, che si apre con la nomina e l'iscrizione dei liquidatori ex art. 2487-bis c.c.

Ai fini fiscali, tuttavia, l'art. 182 TUIR à ancora **l'inizio del periodo di liquidazione alla data di effetto dello scioglimento**, e non alla nomina dei liquidatori. È quindi a tale data che occorre fare riferimento per individuare la disciplina applicabile.

## Modalità dichiarative

Le novità introdotte dal D.Lgs. n. 192/2024 trovano puntuale recepimento nella modulistica dichiarativa mediante l'inserimento di specifici campi nei quadri dedicati al monitoraggio e all'utilizzo delle perdite fiscali (quadri RF, RG, RS e RN), nonché attraverso nuove informazioni richieste

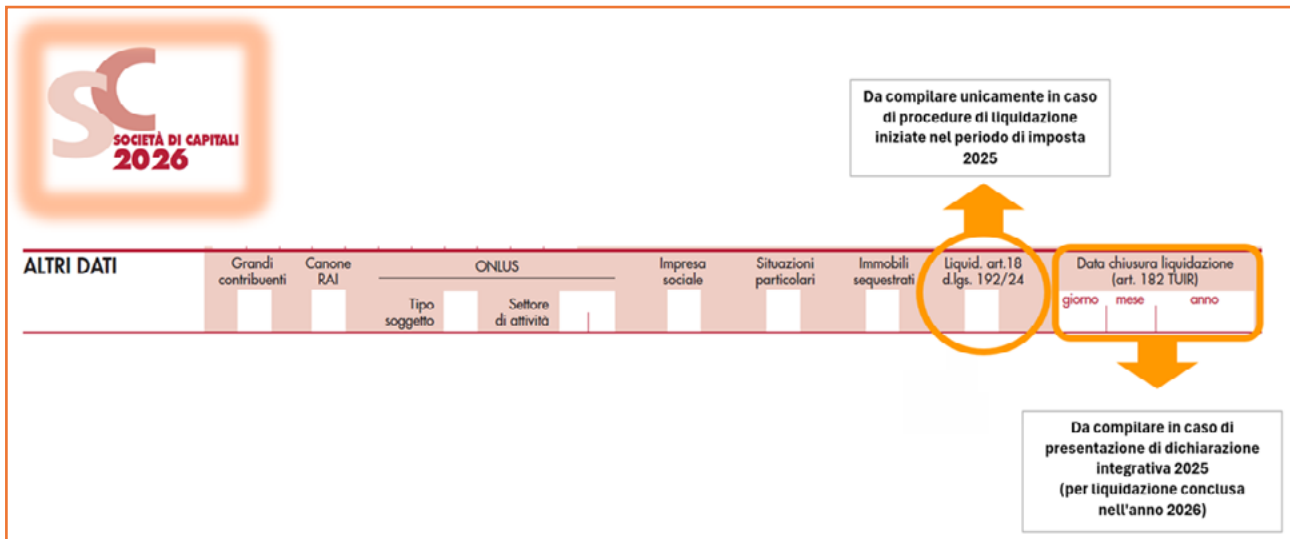
nel frontespizio delle dichiarazioni. Tali elementi consentono all'Amministrazione finanziaria di individuare le procedure di liquidazione assoggettate al nuovo articolo 182 del TUIR e di monitorare la corretta applicazione del meccanismo di riporto retroattivo delle perdite.

L'impatto della riforma può essere efficacemente illustrato mediante un semplice esempio. Si ipotizzi una società che, nel corso della liquidazione, consegua i seguenti risultati fiscali:

La perdita maturata nel terzo esercizio potrà essere recuperata attraverso il meccanismo del *carry back*. Dopo aver compensato il reddito conseguito nell'ultimo periodo di liquidazione (euro 5.500), residua una perdita pari a euro 37.100.


Tale eccedenza può essere utilizzata per ridurre i redditi imponibili dichiarati nei precedenti esercizi della liquidazione mediante la presentazione di dichiarazioni integrative a favore. Nel caso prospettato, la perdita residua consente di azzerare integralmente il reddito del secondo esercizio (euro 36.540) e di ridurre quello del primo per i residui euro 560.

La riforma produce effetti favorevoli anche sotto un ulteriore profilo. Le perdite finali di liquidazione che beneficiano del *carry back* non risultano assoggettate ai limiti ordinariamente previsti dall'art. 84 del TUIR, consentendo una più efficace ricostruzione del risultato economico complessivo della fase liquidatoria.



PERIODO DI LIQUIDAZIONE	RISULTATO FISCALE
1° anno	+ 28.000
2° anno	+ 36.540
3° anno	- 42.600
4° anno (chiusura liquidazione)	+ 5.500

UTILIZZO DELLA PERDITA	IMPORTO
Perdita del 3° anno	42.600
Compensazione reddito 4° anno	(5.500)
Perdita residua riportabile all'indietro	37.100



TIPO DI DICHIARAZIONE	Quadro VO	Quadro AC	ISA	Comunicaz. CFB	RES pendite	Consolidato	Trasparenza	Trust	Addizionale IRES	Correttiva nei termini	Dichiarazione integrativa	Dichiarazione integrativa art. 2, co. 5 bis DPR 322/90	Dichiarazione integrativa errori contabili	Eventi eccezionali
											<input checked="" type="checkbox"/>			

ALTRI DATI	Grandi contribuenti	Canone RAI	ONLUS		Impresa sociale	Situazioni particolari	Immobili sequestrati	Liquid. art. 18 d.lgs. 192/24	Data chiusura liquidazione (art. 182 TUIR)		
			Tipo soggetto	Settore di attività				<input checked="" type="checkbox"/>	giorno	mese	anno
									15	06	2028

### QUADRO RN

#### Determinazione dell'IRES

IRES	RN1	Reddito	Legge n. 112/2016		Liberalità	Reddito tonnage		3A	36.540,00	
			1	2		2A	3			
	RN2	Perdita							,00	
	RN3	Credito di imposta	Fondi comuni di investimento		Imposte delle controllate estere				,00	
			1		2	3			,00	
	RN4	Perdite scomputabili	(di cui di anni precedenti)		in misura limitata		in misura piena		Ricevuta	
			1		2	3			,00	
					Perdite liquid. (art. 182 TUIR)		3A	36.540,00	4	36.540,00

# Antiriciclaggio: nuove istruzioni UIF e impatti organizzativi per gli studi professionali

A partire dal 1° luglio 2026 entreranno in vigore le nuove istruzioni UIF sulle segnalazioni di operazioni sospette. Tra procedure interne, registrazione al portale UIF e documentazione delle valutazioni effettuate, il provvedimento introduce indicazioni destinate ad incidere significativamente sull'organizzazione degli studi professionali.

 **Massimiliano De Bonis**  
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Consulenti del Lavoro e normativa antiriciclaggio non hanno mai formato un binomio particolarmente riuscito. Per anni, infatti, la nostra categoria professionale ha erroneamente percepito tali obblighi come distanti dall'operatività quotidiana, ritenendo che il sistema di prevenzione del riciclaggio fosse destinato principalmente a banche, intermediari finanziari e professionisti coinvolti in operazioni societarie o patrimoniali di particolare complessità. In realtà anche i **Consulenti del Lavoro**, al pari di tutte le categorie professionali del settore economico e giuridico, **risultano destinatari delle prescrizioni normative fin dal recepimento della II**

**direttiva UE**<sup>1</sup>.

Nella successiva evoluzione legislativa ha poi preso corpo il **principio cardine** dell'attuale disciplina antiriciclaggio, imperniato sul ruolo **della collaborazione attiva** richiesta a tutti i destinatari della normativa. Tale principio si basa sul coinvolgimento dei soggetti obbligati nel presidio preventivo dei fenomeni di riciclaggio<sup>2</sup>, richiedendo loro di contribuire all'individuazione tempestiva di operazioni, comportamenti o circostanze suscettibili di assumere rilevanza sotto il profilo del rischio.

In questo contesto, la **segnalazione di operazione sospetta** (SOS) costi-

1 La II direttiva CEE 2001/397/CE è stata recepita con il D.Lgs. Febbraio 2004, n. 56 entrato operativamente in vigore in data 22 aprile 2006 a seguito della pubblicazione del relativo provvedimento attuativo (D.M. 3 Febbraio 2006, n.141).

2 La normativa è mirata alla prevenzione dei fenomeni di riciclaggio, autoriciclaggio, finanziamento del terrorismo e della proliferazione delle armi di distruzione di massa.

tuisce il principale strumento attraverso il quale tale funzione preventiva trova concreta attuazione. Eppure, proprio questo adempimento è stato storicamente uno dei meno osservati nell'ambito delle categorie professionali, come documentano le statistiche periodicamente elaborate dalla UIF, le quali evidenziano, da sempre, un contributo quantitativamente contenuto del comparto professionale rispetto ad altri destinatari della normativa.

L'UIF, nell'ambito delle proprie prerogative, con il nuovo provvedimento<sup>3</sup> ha emanato le **istruzioni, che entreranno in vigore il 1° luglio 2026**, concernenti i dati e le informazioni da inserire nelle SOS, nonché le relative tempistiche di trasmissione e le modalità di tutela della riservatezza del segnalante.

**Le nuove istruzioni** non introducono autonome disposizioni né modificano i presupposti sostanziali dell'adempimento, ma svolgono un'essenziale **funzione di indirizzo e coordinamento** con l'obiettivo di guidare i destinatari nell'**individuazione, valutazione e rappresentazione delle operazioni sospette**, tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo e regolamentare europeo e internazionale e delle più recenti esperienze maturate nell'attività di prevenzione.

L'intento perseguito è pertanto quello di favorire una più efficace intercettazione delle situazioni meritevoli di approfondimento, garantendo, al contempo, che le segnalazioni trasmesse contengano un patrimonio informativo sufficientemente completo e qualificato, capace di rappresentare in

modo adeguato gli elementi che hanno determinato il sospetto.

In questa ottica, va segnalato come, con l'adozione del nuovo documento operativo, si superi una concezione burocratica della segnalazione per **valorizzarne la funzione sostanziale**, richiedendo al professionista un giudizio autonomo e motivato, fondato sull'analisi complessiva delle informazioni disponibili.

### Documentazione del processo valutativo

Il provvedimento dedica ampio spazio ai principi generali che devono orientare il processo, ponendo l'attenzione non soltanto sul momento finale della segnalazione, ma sull'intero percorso che conduce alla sua eventuale trasmissione, e richiamando la necessità di una costante osservazione delle anomalie, della loro analisi critica e della successiva valutazione da parte del soggetto obbligato.

Sotto questo profilo emerge uno dei passaggi più interessanti, poiché la UIF evidenzia come il destinatario che, all'esito delle verifiche effettuate, ritenga insussistenti i presupposti per una segnalazione, sia tenuto ad adottare **accorgimenti idonei a consentire la ricostruzione a posteriori del percorso valutativo seguito**, richiamando la necessità di conservare una traccia, anche sintetica, delle analisi svolte e delle ragioni che hanno condotto a escludere il sospetto.

La formulazione adottata dall'Autorità merita tuttavia alcune riflessioni. Non sembra infatti possibile ricavare da tale

3 UIF, provvedimento 18 dicembre 2025 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2025.

previsione l'introduzione di un nuovo obbligo, posto che **il testo normativo attualmente in vigore non prevede espressamente la documentazione** e la conservazione degli accertamenti che hanno portato all'esclusione della segnalazione, né la UIF, nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti, potrebbe introdurre nuovi adempimenti in assenza di una specifica previsione legislativa.

Ciò nonostante, l'Autorità considera tale documentazione una **buona prassi organizzativa** e, ancor più, lo strumento idoneo a giustificare, anche a distanza di tempo, la correttezza dell'iter decisionale seguito dal professionista.

La novità introdotta, in sostanza, non incide soltanto sul professionista che decide di trasmettere una segnalazione di operazione sospetta, ma, in una certa misura, produce conseguenze ancora più significative **nei confronti di chi ritiene di non procedere alla segnalazione** ponendo l'accento sulla capacità di **documentare le verifiche effettuate, gli elementi presi in considerazione e le motivazioni che hanno condotto all'esclusione del sospetto**.

Ne deriva un inevitabile rafforzamento degli oneri organizzativi e documentali a carico degli studi professionali, già chiamati a confrontarsi con un numero crescente di adempimenti amministrativi e regolamentari.

## Registrazione al portale Info-stat-Uif

Una specifica (quanto ampia) sezione del provvedimento<sup>4</sup> contiene una serie di indicazioni organizzative rivolte ai soggetti obbligati che non sono sottoposti alla vigilanza delle Autorità di settore. In tale categoria rientrano, tra gli altri, i soggetti iscritti negli albi professionali, per i quali la UIF individua specifici presidi organizzativi ritenuti funzionali al corretto assolvimento degli obblighi di collaborazione attiva.<sup>5</sup> Tra questi, merita particolare attenzione il tema della registrazione al portale INFOSTAT-UIF<sup>6</sup>. Le nuove istruzioni stabiliscono infatti che **ciascun destinatario provveda tempestivamente alla registrazione al portale** per l'invio delle segnalazioni di operazioni sospette e la consultazione dei relativi flussi di ritorno. L'attivazione delle credenziali costituisce il **presupposto operativo indispensabile** per instaurare un rapporto diretto con la UIF e per utilizzare gli strumenti telematici attraverso i quali si sviluppa l'intero processo di segnalazione.

Per i Consulenti del Lavoro il tema assume una rilevanza ancora maggiore in quanto, diversamente da quanto avviene in altri contesti ordinistici, il relativo organismo di autoregolamentazione non ha istituito un autonomo canale di trasmissione delle segnalazioni e, pertanto, il portale UIF costituisce l'unica modalità concretamente disponibile, allo stato attuale, per l'invio delle SOS e per la gestione delle successive in-

4 Parte Seconda (adempimenti organizzativi).

5 La UIF definisce collaborazione attiva "l'insieme dei comportamenti e delle misure organizzative, procedurali, informatiche e di formazione adottate dal destinatario, proporzionalmente alle proprie caratteristiche e dimensioni nonché alla natura dell'attività svolta, al fine di adempiere all'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette".

6 Accessibile al sito <https://registration.bancaditalia.it>.

terlocuzioni con l'Autorità.

Prescindendo dal profilo strettamente giuridico dell'adempimento<sup>7</sup> va evidenziato come l'assenza delle credenziali di accesso renderebbe impossibile l'utilizzo del canale telematico previsto dalla UIF.

Per tale ragione appare opportuno che **tutti i professionisti provvedano tempestivamente all'accreditamento**, indipendentemente dalla frequenza con cui ritengano di poter essere chiamati ad effettuare una segnalazione.

### Individuazione del referente SOS

Un ulteriore profilo organizzativo riguarda l'individuazione del cosiddetto "referente SOS", ovvero del **oggetto materialmente deputato all'utilizzo del canale telematico** per la trasmissione delle segnalazioni.

Se infatti non v'è dubbio alcuno che il professionista che esercita in forma individuale non possa che coincidere con la figura richiesta, in caso di soggetti organizzati in forma collettiva (studi associati e società tra professionisti) diventa essenziale attribuire il ruolo al legale rappresentante ovvero a un soggetto formalmente delegato. Ciò in quanto al referente SOS sono attribuite funzioni di particolare rilievo operativo, consistenti nella conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni trasmesse, nella ge-

stione dei rapporti con la UIF e con gli Organi investigativi, nel riscontro alle eventuali richieste di approfondimento e nella disponibilità a presenziare a verifiche e controlli.

### Procedura di segnalazione interna

Nel medesimo ambito delle professioni esercitate in forma collettiva o comunque con l'ausilio di diversi collaboratori<sup>8</sup>, assume rilievo l'ulteriore necessità di documentare formalmente la c.d. "procedura di segnalazione interna".

Viene difatti prevista la formalizzazione (documentale) dei flussi informativi interni che definiscano le modalità di coinvolgimento di dipendenti e collaboratori e stabiliscano con chiarezza chi sia chiamato a valutare le anomalie, nonché secondo quali criteri debba essere condotto il relativo processo decisionale, trasformando quella che fino ad oggi rappresentava una semplice scelta organizzativa in un ulteriore presidio di *compliance*.

La UIF individua tale presidio come elemento idoneo ad agevolare la rilevazione, l'analisi e la valutazione delle anomalie, differenziandone tuttavia l'applicazione in funzione delle caratteristiche del destinatario e richiede la formalizzazione della procedura organizzativa<sup>9</sup> che, nelle strutture maggiormente articolate, dovrebbe già trovare applicazione nella prassi operativa.

7 La registrazione al portale non costituisce un vero e proprio obbligo autonomo ma piuttosto una misura organizzativa funzionale all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

8 Per il professionista che opera individualmente l'adozione di una procedura mantiene carattere facoltativo, pur risultando particolarmente opportuna nei casi in cui l'attività venga svolta con il supporto di dipendenti o collaboratori coinvolti negli adempimenti antiriciclaggio.

9 Il documento dovrebbe riportare gli elementi idonei a riepilogare l'indicazione del referente SOS, il coinvolgimento di dipendenti e collaboratori nell'emersione delle anomalie, le modalità di analisi e valutazione delle stesse, i criteri di priorità nell'esame delle situazioni a rischio più elevato e gli eventuali strumenti informatici utilizzati per la selezione delle anomalie.

## Adempimenti e presidi richiesti

ANTIRICICLAGGIO: SEGNALAZIONE DI OPERAZIONI SOSPETTE



Accreditamento portale Infostat-Uif



Individuazione e nomina formale del referente SOS per la gestione delle segnalazioni e l'interfaccia con le autorità



Predisposizione di programmi formativi per dipendenti e collaboratori sui rischi e sugli obblighi di prevenzione



Adozione procedure interne per la "segnalazione interna"



Tracciabilità e documentazione scritta del processo valutativo interno applicato alle anomalie riscontrate



In definitiva, il Consulente del Lavoro è chiamato ad adeguarsi prontamente alle nuove indicazioni della UIF, in quanto **l'obiettivo perseguito dall'Autorità** è quello di spostare l'attenzione dall'adempimento in sé alla **capacità**

**del professionista di dimostrare che l'anomalia sia stata correttamente analizzata**, valutata e gestita secondo procedure coerenti con il rischio e con le caratteristiche della struttura organizzativa adottata.

# Modello 730/2026: il nuovo plafond delle detrazioni per i redditi oltre 75.000 euro e il coordinamento con le norme per i redditi superiori ai 120.000 euro

La legge di bilancio 2025 (art. 1 c. 10 L. 207/2024) aveva introdotto, a valere dall'anno d'imposta 2025, alcune misure, rubricate come "riordino delle detrazioni fiscali" tendenti ad un riproporzionamento dell'importo massimo degli oneri detraibili da far valere nella dichiarazione dei redditi. Dal 2025 (dichiarativi 2026) bisognerà tenere conto del reddito complessivo del contribuente per poter vedersi attribuire alcune detrazioni.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO E PRESIDENTE UP ANCL DI NAPOLI

L'anno d'imposta 2025 è il primo anno di applicazione delle nuove norme di riordino delle detrazioni fiscali a valere sui dichiarativi 2026 introdotte dalla legge di bilancio 2025.

Tra le novità più importanti sicuramente vi è stata l'introduzione di un limite reddituale alla possibilità di fruire di alcune detrazioni d'imposta, che troverà la prima applicazione nella compilazione dei modelli reddituali del 2026 (in relazione all'anno d'imposta 2025). Infatti con la legge di bilancio 2025 è stato introdotto l'art. 16-ter al TUIR, che rimodula, in funzione del reddito complessivo del contribuente, il limite massimo dell'importo degli oneri de-

traibili da poter far valere in dichiarazione.

Questa misura prevede una progressiva riduzione dell'ammontare degli oneri detraibili per i contribuenti con redditi più alti, introducendo un ulteriore elemento di discriminazione basato sul numero dei figli a carico.

Diciamo subito che, seppur con un sistema di calcolo basato contemporaneamente su reddito complessivo del contribuente e carico familiare forse eccessivamente elaborato, la norma interviene sulla sommatoria degli importi degli oneri su cui calcolare la detrazione, e che tale limite riguarda tutti gli oneri detraibili ad eccezione di

quelli relativi a:

- spese sanitarie;
- gli investimenti in start up innovative;
- gli investimenti in piccole e medie imprese innovative.

Per le detrazioni derivanti da spese per il recupero del patrimonio edilizio (art. 16-bis TUIR) l'importo da considerare è quello relativo alla quota annua di detrazione, e comunque non rilevano ai fini del calcolo le detrazioni spettanti per interventi che danno diritto alla detrazione sostenuti fino al 31.12.2024.

Non sono altresì considerati nel calcolo gli oneri derivanti dalla stipula di mutui agrari, di mutui contratti per l'acquisto dell'abitazione principale, di mutui per la costruzione dell'abitazione principale a condizione che siano stati contratti antecedentemente al 31.12.2024, e le assicurazioni sulla vita o per eventi calamitosi, anch'essi a condizione che siano stati contratti prima del 31.12.2024.

In pratica, il contribuente con reddito complessivo superiore ad € 75.000 dovrà sommare tra loro gli importi degli oneri detraibili (con le eccezioni su illustrate) a prescindere dalla percentuale di detraibilità e, una volta verificato il limite come appresso indicato, potrà scegliere, se tale limite viene superato, quali oneri portare in detrazione. Ulteriore condizione è che gli importi da sommare devono essere considerati "fermi restando gli specifici limiti previsti da ciascuna norma

agevolativa".

Il limite previsto riguarda i redditi superiori ad € 75.000, inteso come reddito complessivo al netto del reddito per l'abitazione principale e delle relative pertinenze, e si articola su due scaglioni, a cui corrisponde un importo massimo di oneri detraibili su cui applicare la detrazione, pari a:

- € 14.000 se il reddito come sopra calcolato è superiore ad € 75.000 ma inferiore ad € 100.000;

- € 8.000 se il reddito come sopra calcolato è superiore ad € 100.000.

Tale limite (di € 14.000 o di € 8.000) risente però di un ulteriore quoziente, calcolato in base al numero di soggetti a carico del contribuente, e viene ridotto allo:

- a. 0,50, se nel nucleo familiare non sono presenti figli che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2;

- b. 0,70, se nel nucleo familiare è presente un figlio che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2;

- c. 0,85, se nel nucleo familiare sono presenti due figli che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2;

- d. 1, se nel nucleo familiare sono presenti più di due figli che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, o almeno un figlio con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3 della legge 104/92, che si trovi nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2.

Importo massimo oneri detraibili			
Coefficiente	Condizione nucleo familiare	Reddito compl. sup. ad € 75.000 ma non ad € 100.000	Reddito compl. superiore ad € 100.000
0,50	Nessun figlio per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 7.000	€ 4.000
0,75	Un figlio per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 10.500	€ 6.000
0,85	Due figli per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 11.900	€ 6.800
1,00	Più di due figli per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR, oppure un figlio disabile di cui all'art.3 legge 104/92 e per cui spettano le detrazioni di cui all'art. 12 c. 2 TUIR	€ 14.000	€ 8.000

Ai fini del calcolo di cui sopra vengono considerati i figli a carico anche nelle ipotesi in cui il contribuente non ne percepisca le relative detrazioni, ad esempio perché per lo stesso figlio si percepisce l'Assegno Unico ed Universale, oppure perché di età superiore ad anni 30.

A tal proposito ricordiamo che dal 2025, con la nuova formulazione dell'art. 12 del TUIR le detrazioni per figli a carico spettano esclusivamente per i figli di età compresa tra 21 anni e 30 anni, ed a condizione che non posseggano un reddito superiore ad € 2.840,51 elevato ad € 4.000 per i figli con età non superiore ad anni 24. Spettano inoltre per i figli di qualsiasi età se riconosciuti invalidi ai sensi dell'art. 3 della L104/92.

Un esempio chiarirà la questione: supponiamo la condizione di un con-

tribuyente con un reddito complessivo di € 105.000 senza figli a carico che nel 2025 ha sostenuto spese universitarie per € 2.000, spese sanitarie per € 3.000, assicurazioni sulla vita stipulata nel 2025 per € 1.000, spese per recupero del patrimonio edilizio sostenute nel 2025 per € 30.000 (detr. 36% per unità immobiliare diversa dall'abitazione principale).

In questo caso la somma delle detrazioni da attenzionare è:

- spese universitarie per € 2.000;
- assicurazione vita stipulata nel 2025 € 530 (limite detraibilità);
- spese recupero edilizio sostenute nel 2025 € 3.000 (quota riferibile al 2025)

In tale calcolo non dovremo quindi tenere conto delle spese sanitarie.

Il contribuente, avendo un reddito superiore ad € 100.000 e senza figli a

carico, avrà diritto a portare in detrazione oneri fino all'importo di € 4.000, a fronte di un ammontare totale di € 5.530: potrà scegliere tra gli oneri detraibili su quali calcolare la detrazione, in particolare potrebbe decidere di fruire della detrazione del 36% sulle spese di recupero del patrimonio edilizio per € 3.000 (importo detrazione € 1.080), e per il resto delle spese universitarie (importo detrazione calcolato su € 1.000 € 190) per un totale detrazioni di € 1.270 (escluse spese sanitarie).

Questa misura va però coordinata ulteriormente, per i redditi superiori ad € 120.000, con la previsione del comma 3-bis dell'art. 15 del TUIR, allorquando si prevede che la detrazione per gli oneri indicati nello stesso art. 15 subisca una riduzione pari al rapporto tra l'importo di € 240.000, diminuito del reddito complessivo, e € 120.000, per azzerarsi quindi al raggiungimento del

limite di € 240.000.

Si tratta, in questo caso, non di un limite posto alla sommatoria degli oneri su cui poter vantare un'eventuale detrazione, ma di una riduzione della detrazione stessa, che si ridurrà in percentuale in maniera direttamente proporzionale all'aumentare del reddito, considerando che anche in questo caso la riduzione della detrazione non opera per gli oneri derivanti dalle spese sanitarie, dalla stipula di mutui agrari, di mutui per l'acquisto dell'abitazione principale e di mutui per la costruzione dell'abitazione principale.

Riprendendo l'esempio fatto, se il contribuente avesse conseguito un reddito complessivo di € 180.000, le detrazioni totali di € 1.270 si sarebbero moltiplicate per un coefficiente di 0,50 giacché:

$(240.000 - 180.000) / 120.000 = 0,50$   
e quindi avrebbe goduto di detrazioni pari ad € 635.

## Novità SIISL e Bonus Assunzioni: proteggi gli incentivi dei tuoi clienti.

La pubblicazione preventiva delle vacancy su SIISL sarà presto obbligatoria. Il tuo Studio è pronto a gestire il carico operativo?

### Gestione SIISL "chiavi in mano": tu ti occupi dell'assunzione, alla conformità sulla piattaforma pensiamo noi.

Time Vision si propone come il partner strategico per sollevare lo Studio del Consulente del Lavoro da tutti gli adempimenti burocratici legati alla nuova modalità di pubblicazione vacancy sulla piattaforma ministeriale.

Ci occupiamo dell'inserimento e del tracciamento delle richieste, garantendo il perfetto allineamento richiesto per l'accesso sicuro ai Bonus Assunzioni 2026. Un servizio rapido che tutela l'operato del professionista e azzeri i tempi di gestione interna dello Studio.

Un supporto concreto per rafforzare il tuo ruolo di consulente strategico per le imprese. Offri ai tuoi clienti una soluzione reale, al resto pensiamo noi.

**scopri come gestire con noi le novità SIISL** >>>



# PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS  
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0

n. 6 - GIUGNO 2026

**CDLNA**<sup>®</sup>  
LAVORO PREVIDENZA FISCO  
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# Coaching: strumento di evoluzione aziendale e personale; strumento di welfare aziendale

Coaching: non più una moda da convegno, bensì uno degli strumenti più efficaci di welfare aziendale per ridurre stress, conflitti e turnover, aumentando benessere e risultati concreti.

In un quadro in cui anche l'art. 51 TUIR apre spazi fiscali interessanti, scegliere di non esplorare il coaching oggi significa rinunciare a uno dei pochi veri vantaggi competitivi rimasti: persone davvero allenate a dare il meglio. E noi andiamo ad esplorare!

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Quando, tre settimane fa, ho visto il video pubblicato da "Il Sole 24 Ore" che faceva riferimento al coaching come strumento di welfare aziendale, ho pensato: "Finalmente, ci siamo allineati con i tempi!". Quello che in altri Paesi è realtà consolidata da anni, da noi sta diventando – finalmente – materia da pagina economica.

Prima pagina? Non ancora, siamo ai social!

Ma che cos'è davvero il coaching? E perché sta entrando, a pieno titolo, nel vocabolario del welfare aziendale, accanto a sanità integrativa, buoni pasto e flexible benefits?

## Coaching: non terapia, non consulenza, ma allenamento al potenziale

Partiamo da un equivoco diffuso: il coaching non è psicoterapia, non è formazione tradizionale, non è consulenza tecnica. È un percorso strutturato di allenamento delle risorse personali e professionali, finalizzato a:

- chiarire obiettivi (personali e di ruolo);
- sviluppare consapevolezza di punti di forza e aree di miglioramento;
- potenziare autonomia decisionale e responsabilità;
- migliorare performance e benessere.

Il coach non "ti dice cosa fare": ti fa le domande giuste, nel modo giusto, perché tu possa trovare le tue risposte. In azienda, questo si traduce in manager meno reattivi e più lucidi, team più coesi, collaboratori più ingaggiati. In altre parole: meno

conflitti, meno stress improduttivo, più qualità del lavoro.

Se ci pensiamo da consulenti del lavoro, non è proprio questo il cuore del welfare? Creare condizioni in cui la persona stia meglio e, stando meglio, lavori meglio?

## Il coaching come welfare aziendale: un investimento strategico

Le teorie più recenti di organizzazione aziendale, e ora anche la stampa economica convergono: il benessere non è più un "di più", ma un driver di competitività. Come sempre io – da Coach, appunto – mi faccio guidare dalle domande e guido voi attraverso le risposte.

E quindi: **cosa può fare il coaching se inserito in piani di welfare strutturati?**

- Sostenere la gestione del cambiamento (fusioni, passaggi generazionali, riorganizzazioni);
- accompagnare percorsi di crescita interna (nuovi ruoli, responsabilità, leadership);
- ridurre fenomeni di burnout, quiet quitting, turnover "silenzioso";
- alimentare una cultura di responsabilità e autoefficacia.

Molte aziende stanno iniziando con percorsi individuali per figure chiave (imprenditori, HR, quadri) e poi estendono a team e reparti.

Il denominatore comune? Dove il coaching entra in modo serio, il clima cambia. E questo, a cascata, impatta anche su produttività e contenzioso.

## Comunicazione efficace: non è coaching, ma è uno dei suoi strumenti più potenti

Nei corsi di comunicazione efficace tenuti ad aprile e maggio per i Consulenti del Lavoro di Napoli, abbiamo toccato con mano una "fetta" concreta di ciò che il coaching porta in azienda. La comunicazione efficace non è coaching, ma è uno degli strumenti cardine del coaching.

### Cosa abbiamo fatto, strutturato ed imparato in pratica?

- Come una domanda posta con un tono o una parola diversa può bloccare o aprire l'interlocutore.
  - Come riformulare un "rimprovero" in un feedback costruttivo, senza perdere autorevolezza.
  - Come gestire una riunione tesa usando ascolto attivo e domande maieutiche.
- In pochi attimi ed un bel po' di esercitazioni, abbiamo sperimentato come la comunicazione possa diventare:

### 1. Strumento di gestione del cambiamento

Un cambiamento raccontato male genera paura e resistenza. Lo stesso cambiamento, spiegato con chiarezza, senso, ascolto delle obiezioni, può trasformarsi in un'opportunità condivisa.

Quante riorganizzazioni "saltano" per un errore comunicativo, più che per un problema tecnico?

## 2. Strumento di sviluppo del potenziale

Dire a un collaboratore: "Non sei portato" chiude. Dire: "Qui hai fatto fatica, lavoriamo insieme su questo aspetto perché hai margini enormi" apre.

Il linguaggio che usiamo ogni giorno è un allenatore silenzioso: o allena all'autostima, o all'autosabotaggio.

## 3. Strumento di equilibrio nelle relazioni e nella vita-lavoro

Una comunicazione più consapevole riduce incomprensioni, conflitti, tensioni latenti. In studio, in azienda, ma anche a casa. Se so dare limiti chiari e al tempo stesso ascoltare, diventa più facile proteggere i miei confini: orari, carichi, priorità. Il "work-life balance" non è solo una linea di condotta: è una competenza, e passa anche da come comunichiamo bisogni e confini.

Quello che molti di voi hanno sperimentato nei corsi è, di fatto, uno dei "mattoni" del coaching: usare la parola come leva di cambiamento, crescita, riequilibrio.

## Il quadro normativo: il coaching nel welfare ex art. 51 TUIR

Da Consulenti del Lavoro, ci interessa anche il versante tecnico. Il coaching, inserito all'interno di piani di welfare aziendale, può rientrare – se strutturato correttamente – nelle previsioni dell'art. 51 TUIR come prestazione di servizi destinati alla generalità o a categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione e benessere.

**In un contesto in cui il welfare aziendale è sempre più utilizzato per ottimizzare il cuneo fiscale e contributivo, i percorsi di coaching:**

- possono essere previsti nei regolamenti di welfare come misure di sostegno al benessere organizzativo;
- possono affiancare le classiche misure "materiali" (buoni, rimborsi, fringe) con un beneficio "immateriale" ma potente: il potenziamento delle persone.

Il punto è chiaro: il fisco, di fatto, ci sta dicendo che investire nel benessere dei lavoratori non è solo una scelta etica, ma anche fiscalmente sostenibile.

Sfrutteremo questo spazio in modo evoluto?

## Ancora una volta: verso una Nuova Era. Dal "controllo" alla "cura" del capitale umano

Come Consulenti del Lavoro, siamo in una posizione privilegiata: entriamo nelle imprese, le conosciamo dall'interno, vediamo prima di altri i segnali di malessere (assenteismo, conflitti, dimissioni, stress). E lo vediamo e lo viviamo anche nelle nostre stesse aziende. Possiamo limitarci a "gestire il danno" o possiamo proporre strumenti nuovi.

Il coaching, insieme alla formazione sulla comunicazione efficace e alle soft skills, è uno di questi strumenti. Non sostituisce la nostra competenza tecnica: la amplifica.

Ci permette di affiancare i nostri clienti non solo sul “quanto costa un dipendente”, ma su “quanto vale davvero una persona motivata, ascoltata, messa nelle condizioni di dare il meglio”.

Se c'è un momento per sperimentare questo approccio, è adesso.

Vi invito a:

- esplorare il coaching come voce di welfare nei piani che suggerite alle aziende;
- continuare a formarvi su comunicazione e soft skills, perché la tecnica da sola non basta più;
- proporvi, ancora una volta, come professionisti pronti alla nuova era: quella in cui il benessere non è un lusso, ma una strategia.

**Ogni cambiamento importante è iniziato da una domanda diversa.**

La prossima potrebbe essere: “E se il vero vantaggio competitivo della mia azienda fossero le persone... ben allenate a dare il meglio di sé?”.

**Il passo successivo è semplice: iniziare a sperimentare.**

**Nel vostro studio, con i vostri collaboratori, con i vostri clienti.**

**Il futuro del lavoro appartiene a chi ha il coraggio di anticiparlo.**

**Buon ascolto!**

[https://www.youtube.com/watch?v=CG6QLBdTEyU&list=RDCG6QLBdTEyU&start\\_radio=1](https://www.youtube.com/watch?v=CG6QLBdTEyU&list=RDCG6QLBdTEyU&start_radio=1)



# RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 6 - GIUGNO 2026

**CDLNA**<sup>®</sup>  
LAVORO PREVIDENZA FISCO  
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

# Decorrenza del termine per l'irrogazione del licenziamento disciplinare in caso di contestazione e controdeduzioni generiche

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Sentenza N. 11266 del 27 aprile 2026

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **sentenza n° 11266 del 27 aprile 2026**, ha esaminato la vicenda di un dipendente di una s.r.l. del settore metalmeccanico artigiano, licenziato per giusta causa il 26 novembre 2018 a seguito di una contestazione disciplinare avente ad oggetto presunte attività concorrenziali svolte nei confronti della datrice di lavoro, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici aziendali e in parallelo a incarichi libero professionali.

In sede di gravame, la Corte d'appello di Trieste aveva ritenuto illegittimo il licenziamento, dichiarando comunque risolto il rapporto e condannando la società al pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità pari a 24 mensilità ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015.

La Corte territoriale aveva escluso che il dipendente avesse dimostrato l'insussistenza del fatto materiale contestato, ma aveva ravvisato la genericità della contestazione disciplinare, la tardività del recesso, irrogato oltre il termine di 6 giorni previsto dall'art. 30 del CCNL metalmeccanici artigiani e la pregressa e consolidata conoscenza, da parte della datrice, dell'attività libero professionale svolta dal lavoratore.

La Suprema Corte, richiamando il proprio orientamento in tema di specificità della contestazione, ha accolto il terzo motivo di ricorso proposto dalla società.

Secondo la Corte d'appello, il licenziamento – comunicato al lavoratore il 26 novembre 2018 e spedito il 23 novembre 2018 – sarebbe stato irrogato oltre il termine contrattuale di 6 giorni, da computarsi a partire dal 15 novembre 2018, data di invio delle giustificazioni da parte del dipendente.

Gli Ermellini hanno invece chiarito che, nel caso di specie, le giustificazioni rese il 15 novembre erano inidonee, in quanto formulate **a fronte di una contestazione disciplinare ritenuta generica**.

Ne deriva che **il termine di 6 giorni previsto dal contratto collettivo per l'adozione della sanzione non poteva decorrere dalla data di presentazione di tali giustificazioni, ma dalla scadenza del termine di 5 giorni concesso al lavoratore per propor-**

**re le proprie controdeduzioni**, termine che veniva a scadere il 20 novembre 2018. In questa prospettiva, il licenziamento comunicato il 26 novembre non risultava tardivo rispetto al termine contrattuale.

# Le dimissioni per giusta causa sono integrate dalla reiterata e significativa mancanza di versamento dei contributi da parte del datore di lavoro

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 5445 dell'11 Marzo 2026

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 5445 dell'11 marzo 2026**, ha affermato che **l'omesso versamento dei contributi, quando reiterato, non episodico e protratto per un periodo significativo (16 mesi), integra un grave inadempimento datoriale idoneo a giustificare le dimissioni per giusta causa** e, quindi, il diritto alla NASpl ex art. 3, co. 2, D.Lgs. 22/2015.

La vicenda esaminata ha riguardato il caso di un lavoratore dipendente, dal 1.3.2018 al 3.7.2020, dimessosi per giusta causa denunciando il mancato versamento dei contributi previdenziali per 16 mesi. L'Inps aveva negato il riconoscimento alla Naspi sostenendo che i rimedi dell'automaticità delle prestazioni e della rendita vitalizia non integrassero gli estremi della giusta causa, considerato – peraltro – la mancanza dell'immediatezza tra omissione e dimissioni.

La Corte d'Appello accoglieva la domanda del lavoratore e condannava l'INPS alla corresponsione della Naspi.

La Suprema Corte, compulsata dall'Inps, ha affermato che la valutazione della gravità dell'inadempimento e dell'intollerabilità della prosecuzione del rapporto è rimessa al giudice di merito ed è censurabile in Cassazione solo per violazione degli "standard" legali o vizi di motivazione, non per rivalutazione del fatto.

Nel caso in esame, inoltre, ha affermato che il requisito dell'immediatezza del recesso non coincide con la mera contiguità temporale, ma con la ragionevole correlazione causale tra inadempimento e dimissioni, valutata nel concreto; tale immediatezza, peraltro, può sussistere anche a fronte di una condotta omissiva continuativa e perdurante al momento del recesso.

Inoltre, quanto al tema di diritto sollevato dall'Inps, gli Ermellini hanno precisato che **i rimedi previdenziali (automaticità delle prestazioni e rendita vitalizia) tutelano il lavoratore sul piano assicurativo, ma non elidono la lesione del vincolo fiduciario** derivante dal reiterato mancato versamento dei contributi, **né escludono la giusta causa di dimissioni**.

# La valutazione della proporzionalità del licenziamento per giusta causa va valutata sia considerando gli aspetti oggettivi che quelli soggettivi

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 5440 dell'11 Marzo 2026

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 5440 dell'11 marzo 2026**, ha affermato, in tema di licenziamento disciplinare, che **la proporzionalità della sanzione va valutata considerando sia gli aspetti oggettivi sia quelli soggettivi, inclusa la condizione psichica del lavoratore, ma il licenziamento è legittimo se, all'esito della CTU, risulta che il dipendente era capace di intendere e di volere al momento dei fatti.**

Il caso ha riguardato un lavoratore, affetto da ubriachezza abituale ma ritenuto sobrio e lucido al momento dei fatti, al quale erano state effettuate due contestazioni disciplinari e, in tale occasione, rivolgeva gravi minacce ai vertici aziendali. All'esito, il lavoratore veniva licenziato per giusta causa.

Il subordinato impugnava il licenziamento deducendone la nullità per discriminazione indiretta, sostenendo che il suo stato psichico costituirebbe handicap e che la condotta non sarebbe intenzionale.

La Corte d'appello, anche sulla base di una CTU, confermava il licenziamento, escludendo sia una condizione di privazione delle facoltà intellettive e volitive sia la discriminazione, reputando – conseguentemente – proporzionato il licenziamento alle minacce proferite.

Il lavoratore ricorreva, per l'effetto, alla Suprema Corte. Nel relativo ricorso, oltre a contestare le risultanze della CTU, invocava un difetto in ordine alla proporzionalità e motivazione della sentenza d'appello che aveva confermato il recesso.

I Giudici di legittimità hanno ricordato che l'adesione del giudice di merito alle conclusioni della CTU è sindacabile in cassazione solo se si denunciano specifiche carenze diagnostiche, illogicità o omissione di accertamenti indispensabili, atteso che un mero dissenso diagnostico integra un'inammissibile richiesta di revisione del merito. Inoltre, hanno statuito che il giudizio di proporzionalità e la sussunzione del fatto concreto nella clausola disciplinare sono riservati al giudice di merito e sono censurabili in cassazione solo nei ristretti limiti del vizio motivazionale minimo e dell'errore di diritto, non essendo sufficiente proporre una diversa lettura dei fatti.

# Registro dei titolari effettivi verso la piena operatività dopo il via libera della CGUE

**Corte di Giustizia Unione Europea, sentenza 21 Maggio 2026 (cause riunite C-684/24 e C-685/24)**

Con la **sentenza del 21 maggio 2026 (cause riunite C-684/24 e C-685/24)**, la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha fornito importanti chiarimenti su alcune questioni pregiudiziali sollevate dal Consiglio di Stato in merito a taluni profili critici emersi nell'attuazione nazionale del registro dei titolari effettivi. La Corte ha confermato la **compatibilità con il diritto unionale** della scelta del legislatore italiano di **assimilare i mandati fiduciari agli "istituti giuridici affini"** ai *trust*, ai fini degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 31 della direttiva 2015/849 (IV Direttiva Antiriciclaggio).

Il dibattito era stato innescato dall'organizzazione rappresentativa degli operatori del settore fiduciario (Assofiduciaria), con un ricorso al TAR del Lazio, che sosteneva che il mandato fiduciario non sarebbe assimilabile al *trust*, sia perché non comporta necessariamente il trasferimento della proprietà dei beni, sia perché è già soggetto a specifici obblighi informativi e di vigilanza. L'impugnazione della decisione di primo grado, accolta dal Consiglio di Stato, aveva determinato la sospensione dell'operatività del registro dei titolari effettivi in forza di una serie di ordinanze cautelari del 17 maggio 2024.

Le ricorrenti contestavano inoltre la legittimità della disciplina europea sotto il profilo della certezza del diritto e della tutela della riservatezza.

La Corte ha respinto tali censure chiarendo, in primo luogo, che la direttiva non prevede una nozione rigida di *trust* o di istituto affine e attribuendo agli Stati membri il compito di individuare le figure giuridiche che, per assetto o funzione, presentano caratteristiche assimilabili. Ciò che assume rilievo, secondo i giudici europei, non è la qualificazione civilistica dell'istituto né l'esistenza di un trasferimento della proprietà, bensì la presenza di meccanismi che determinano una dissociazione tra il soggetto che appare formalmente titolare o gestore del bene e quello nel cui interesse l'operazione viene effettivamente realizzata. In tale prospettiva, il mandato fiduciario può essere ricondotto agli istituti affini ai *trust*, in quanto produce una schermatura dell'identità del soggetto portatore dell'effettivo interesse economico, rendendo meno agevole l'individuazione del titolare effettivo.

La sentenza affronta anche il tema dell'accesso alle informazioni contenute nel registro dei titolari effettivi, ritenendo compatibile con gli articoli 7 e 8 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea il sistema che ne consente l'accesso ai soggetti in grado di dimostrare un legittimo interesse, e osservando come tale requisito costituisca un adeguato punto di equilibrio tra le esigenze di trasparenza e la tutela della vita privata e dei dati personali.

# Deduzione dei costi e detrazione IVA negate in presenza di fatture prive di adeguata descrizione delle prestazioni

Corte di Cassazione – Sez. Trib. – Ordinanza n. 11911 del 30 Aprile 2026

La Corte di cassazione – Sez. Trib. –, **ordinanza n° 11911 del 30 aprile 2026**, torna ad affrontare il tema dell'**efficacia probatoria delle fatture ai fini della deduzione dei costi e della detrazione dell'IVA**, ribadendo il principio, ormai consolidato, secondo cui il documento fiscale può legittimare tali diritti soltanto quando **consenta di individuare** con sufficiente precisione la **natura, la qualità e la quantità delle prestazioni rese**. La controversia riguardava alcune fatture emesse nell'ambito di un rapporto di appalto, recanti descrizioni estremamente sintetiche, quali «ultimazione lavori come da contratto» e «saldo per lavori ultimati come da contratto». Secondo il contribuente, la deducibilità dei costi e la detrazione dell'imposta avrebbero dovuto essere riconosciute in considerazione dell'esistenza del contratto sottostante, configurato come appalto "a corpo", nonché della documentazione tecnica e urbanistica prodotta nel corso del giudizio.

La Cassazione ha respinto tale impostazione, osservando che la struttura del contratto di appalto non può essere confusa con il contenuto informativo richiesto ai fini fiscali. Anche quando il corrispettivo sia determinato "a corpo", la fattura deve comunque consentire all'Amministrazione finanziaria di comprendere quali prestazioni siano state concretamente eseguite e remunerate.

Assume particolare rilievo il passaggio nel quale la Corte evidenzia che eventuali carenze descrittive possono essere superate mediante idonei elementi integrativi, ma tale possibilità presuppone che la documentazione presentata consenta di individuare con precisione le attività svolte. Nel caso esaminato, viceversa, il contribuente non aveva prodotto stati di avanzamento lavori, distinte delle lavorazioni, riepiloghi delle opere eseguite o altra documentazione contabile idonea a colmare le lacune informative della fattura.

La pronuncia si inserisce in un indirizzo giurisprudenziale di particolare rigore che ha più volte ribadito come il generico rinvio a un contratto di appalto non possa soddisfare gli obblighi informativi previsti dalla normativa (art. 21 del DPR n. 633/1972 e art. 226 della Direttiva CE 28/11/2006 n. 112).

BANCA POPOLARE COMMERCIALE

# Sei un consulente del lavoro iscritto all'Albo di Napoli?

Scopri tutte le agevolazioni **dedicate a te!**

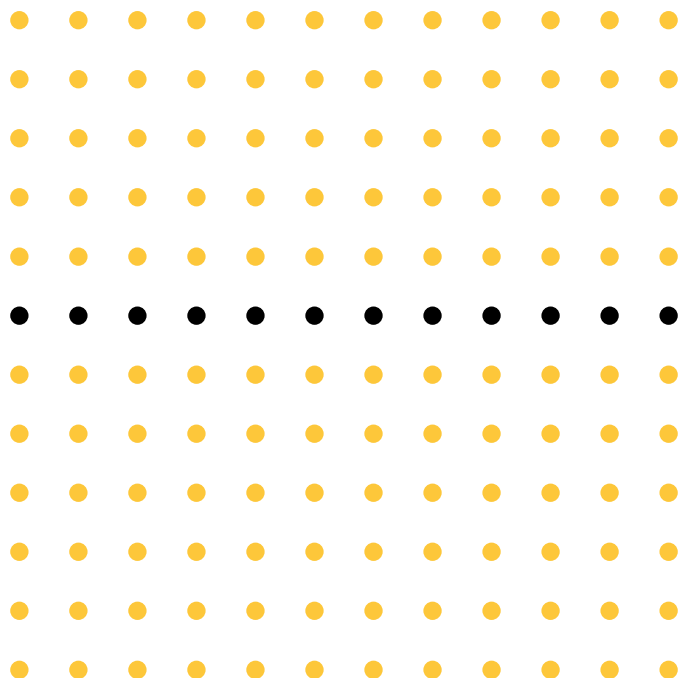
Conto Corrente \_ Carta di debito \_ Internet banking  
Prestito personale \_ Mutuo chirografario

**e molti altri prodotti**

Per maggiori informazioni



**BANCA  
POPOLARE  
COMMERCIALE**



# CDLNA<sup>®</sup>

LAVORO      PREVIDENZA      FISCO

RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Consiglio Provinciale dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

